

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/51 DU 9 JANVIER 2016

	<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° 51.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/51

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (fabrication) : avenant du 11 décembre 2014 à l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue.....	4
Ameublement (fabrication) : avenant du 10 avril 2015 à l'accord du 11 décembre 2014 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle	8
Ameublement (fabrication) : accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé	10
Assistance (sociétés) : accord du 30 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle et à la gestion prévisionnelle des emplois	15
Audiovisuelle (production) : accord du 16 septembre 2015 relatif aux relations de travail entre les musiciens et les producteurs professionnels	37
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 56 du 6 novembre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.....	49
Automobile (services) : accord du 17 novembre 2015 relatif à la création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention	64
Cinéma (distribution et exploitation) : accord du 14 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	86
Cinéma (exploitation) : accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties frais de santé.....	98
Cinéma (exploitation) : avenant n° 55 du 20 octobre 2015 relatif aux salaires minima, primes et réduction du temps de travail au 1 ^{er} octobre 2015	113
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	118
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 3 du 5 octobre 2015 relatif à la mise à jour du chapitre IV de la convention relatif à la formation professionnelle	124
Electricités et gaz (industries) : avenant n° 2 du 16 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2010 relatif à la couverture supplémentaire maladie	151
Emploi des personnes handicapées : accord du 7 septembre 2015 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2016-2020 (OETH)	157
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 29 du 24 novembre 2015 relatif à la modification du nom de la convention	180

Enseignement privé hors contrat : avenant n° 30 du 24 novembre 2015 modifiant le titre X relatif à sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	182
Hôtellerie de plein air : avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel.....	190
Pôle emploi : accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées.....	192
Pôle emploi : adhésion par lettre du 27 octobre 2015 de la FSU à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.....	209
Régies de quartier : avenant n° 2 du 9 novembre 2015 à l'accord du 13 février 2015 relatif à la formation professionnelle	210
Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	214
Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	224
Transport aérien (personnel au sol) : avenant du 25 septembre 2015 à l'accord du 3 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre.....	234
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 84 du 17 novembre 2015 relatif à la création d'un article sur la prime annuelle de treizième mois.....	237
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 1 du 17 novembre 2015 à l'accord du 12 décembre 2014 relatif au régime complémentaire santé.....	240

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

AVENANT DU 11 DÉCEMBRE 2014
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2010
RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1551106M

IDCC : 1411

PRÉAMBULE

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle continue, d'une part, en simplifiant les taux de collecte et, d'autre part, en fixant de nouvelles modalités de répartition des sommes ainsi collectées.

A compter du 1^{er} janvier 2015, les fonds collectés par les OPCA sont mutualisés et gérés au sein de sections distinctes.

Les nouvelles contributions de la formation professionnelle s'appliqueront sur les rémunérations versées en 2015 et seront donc collectées au plus tard au 28 février 2016.

Cela étant et dans la mesure où le périmètre de la collecte assise sur la masse salariale 2014 et versée au plus tard le 28 février 2015 reste inchangé par rapport à l'année 2014, les partenaires susvisés ont souhaité poursuivre la politique de formation de la branche et pour cela garantir la collecte des contributions de la formation professionnelle continue et en priorité la collecte de la professionnalisation.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux susvisés ont convenu d'adapter les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement.

Le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles ayant pu être signées antérieurement sur le même objet.

Article 1^{er}

Les articles 3 et 4 du titre II de l'accord du 6 juillet 2010 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes.

« TITRE II
DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE
DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA 3+

Article 3

Dispositions générales

Article 3.1

Montant de la collecte

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3+, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies.

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions du code du travail, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3+, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Article 3.2

Répartition de la collecte

L'OPCA 3+, ou l'OPCA qui s'y substituerait, répartit les sommes collectées selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la cotisation de 0,55 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- et d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation ;
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP. »

Article 2

Durée

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les présentes clauses entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation relative à la réforme de la formation professionnelle au cours du 1^{er} semestre de l'année 2015.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du code du travail.

Article 3

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO construction.

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

AVENANT DU 10 AVRIL 2015
À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2014
RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551108M
IDCC : 1411

Entre :

L'UNIFA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 11 décembre 2014 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans la fabrication de l'ameublement.

Article 1^{er}

Il est inséré après l'article 3 du titre II « Dispositions relatives à la collecte des contributions formation par l'OPCA 3+ » un nouvel article 4 ainsi rédigé :

« Article 4

*Dispositions particulières relatives au versement dû
au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus*

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 juin ;
- 0,20 % au 30 septembre. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

Article 3

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 10 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

ACCORD DU 14 AVRIL 2015

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1551098M

IDCC : 1411

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche fabrication de l'ameublement ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective de la fabrication de l'ameublement en matière de remboursements complémentaires de frais de santé ;
- assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord collectif constitue une annexe à la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement.

Ces entreprises appliquent de façon obligatoire le régime complémentaire frais de santé institué dans le présent accord.

Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire frais de santé qui comporterait des dispositions moins favorables devront adapter leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimales du régime et financement minimal de l'employeur, notamment). Les entreprises de la branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.

Article 2

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés des entreprises de la branche.

Les ayants droit des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

Article 3

Dispenses d'affiliation

Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les différents cas de dispense seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.

Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins de 1 an, de la couverture souscrite par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

En aucune manière les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

Article 4

Portabilité et maintien de la complémentaire frais de santé en cas de suspension du contrat de travail et/ou rupture du contrat de travail

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de portabilité permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Garanties du régime conventionnel

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la sécurité sociale et dans la limite des frais engagés.

(Voir tableau page suivante.)

	Régime Fabrication de l'Ameublement
Soins courants	
consultations généralistes et spécialistes	100% TM ¹
Actes techniques médicaux	100% TM
Auxiliaires médicaux	100% TM
Analyses	100% TM
Radiologie	100% TM
Pharmacie	100% TM
Hospitalisation	
Honoraires (médecins ayant adhéré au dispositif du CAS ²)	100% TM + 70% BR ³
Honoraires (médecins n'ayant pas adhéré au dispositif du CAS ²)	100% TM + 50% BR
Frais de séjour	100% TM
Forfait journalier	pris en charge
Chambre particulière	30€ / jour
Dentaires	
Soins dentaires	100% TM
Prothèses dentaires	100% TM + 150% BR
Orthodontie	100% TM + 50% BR
Optique (1 équipement tous les 2 ans ou tous les ans en cas d'évolution de la vision et pour les salariés de moins de 18 ans)	
Equipe ment monture + verres « simples » (2 verres)	240 €
Equipe ment monture + verres « complexes » (2 verres)	280 €
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	100 € par an
Autres	
Prothèses auditives	100% TM
Autres prothèses médicales	100% TM
Cures thermales	100% TM
Actes de prévention	100% BR
Médecine douce (ostéopathie)	1 consultation / an (max : 23 € par consultation)

¹ TM = Ticket Modérateur

² CAS = Contrat d'Accès aux Soins

³ BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale

Les verres simples sont les verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6 et le cylindre inférieur à 4.

Les verres complexes sont les verres à simple foyer dont la sphère est inférieure à – 6 ou supérieure à + 6 ou dont le cylindre est supérieur à 4 ainsi que les verres multifocaux ou progressifs.

Article 6

Caractère responsable du contrat

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

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

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

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

Article 7

Financement du régime

Le financement du contrat collectif de l'entreprise dont les garanties sont définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Article 8

Obligation d'information

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Article 9

Commission paritaire de suivi : SANTIFA

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira au moins deux fois par an.

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Afin d'assurer le plein exercice, dans des conditions pérennes et équitables, du droit à la négociation collective des salariés et employeurs de la branche, les partenaires sociaux conviennent que le

salaire des membres de la commission paritaire SANTIFA sera maintenu par l'entreprise dont ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion.

Article 10

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 11

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du code du travail.

La commission paritaire de branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé, conformément à la loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 14 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIFA ;

UNAMA.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction.

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS

NOR : ASET1551120M
IDCC : 1801

PRÉAMBULE

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à la sécurisation des parcours professionnels, à l'employabilité, à l'orientation et à la promotion professionnelle des salariés.

Elle renforce la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences ⁽¹⁾ favorisant son évolution professionnelle et sa progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Par niveau de qualification, les signataires font référence aux types de formations nécessaires pour occuper un poste dans le monde professionnel, tel que défini dans l'accord national interprofessionnel de 2009 repris dans les dispositions du code du travail.

A ce titre, la formation professionnelle tout au long de la vie s'inscrit dans une démarche plus large de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation en matière de GPEC et de formation professionnelle, aux niveaux tant de la branche que de l'entreprise. Elles soulignent l'importance de ces démarches dont l'objectif est d'anticiper les évolutions des entreprises.

Dans cet esprit, chaque entreprise doit mettre en œuvre, au sein de sa politique de ressources humaines, les moyens adaptés aux besoins de chaque salarié pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle et de répondre à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation.

Les signataires confirment l'importance :

- de l'information et de la visibilité pour les salariés et les entreprises ;
- de la reconnaissance de la formation et des compétences ;
- de l'évaluation des dispositifs issus de l'accord de branche.

(1) Voir annexe.

Ils souhaitent apporter des réponses :

- permettant dans le domaine de la formation à ce que ne soit exercée aucune discrimination basée notamment sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse. Elles garantissent à chacun(e) des droits égaux, et d'égales possibilités d'évolution professionnelle ;
- favorisant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme qu'à moyen terme et long terme ;
- définissant clairement le rôle de chaque acteur (CNPEF, OPCA, observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle) et procurant ainsi les fondements d'une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et une évaluation systématique des politiques et des dispositifs.

A cet effet, il convient de prendre en compte les principes ci-dessous :

- la simplification des modalités de mise en œuvre de la formation, concourant à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée ;
- l'attachement aux compétences acquises tant par l'expérience que par les actions de formation réalisées par le salarié ;
- le renforcement du dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle qui doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- l'adaptation de l'organisation de l'entreprise en fonction des départs en formation des salariés ;
- le renforcement de la coordination des politiques de formation et d'emploi au sein de la branche ;
- la nécessité de s'inscrire dans une logique de projet ou de parcours professionnels tout au long de la vie ;
- le rôle important au niveau de la branche de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEF) ;
- l'attachement à l'apprentissage et la transmission des savoirs ;
- l'importance de la GPEC, qui permet aux entreprises d'améliorer leur performance au regard de leur stratégie mais également de sécuriser le parcours professionnel des salariés et leur accès à l'information sur les métiers et dispositifs favorisant les mobilités professionnelles ;
- la réalisation début 2016 d'un calendrier social annuel intégrant les différentes obligations de la branche en matière de formation professionnelle.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord bénéficie aux salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994.

Article 2

Objet

L'accord s'inscrit dans le cadre d'une négociation relative aux objectifs, priorités et moyens de formation professionnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre de la négociation relative à la GPEC.

Il prend en compte les évolutions législatives de la réforme de la formation professionnelle instaurées par l'accord national interprofessionnel 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 en lien avec la GPEC et la formation professionnelle.

Il annule et remplace l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance et son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 ainsi que l'accord du 9 mars 2012 portant révision des accords précités.

Cet accord revêt un caractère normatif et s'impose à ce titre aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

TITRE II

AXES PRIORITAIRES ET ACTEURS DE LA BRANCHE ASSISTANCE

Article 3

Axes prioritaires pour la branche assistance

Les parties s'accordent à privilégier dans le cadre de l'élaboration de la stratégie formation toutes les actions destinées à respecter les axes prioritaires suivants :

1. Les évolutions de carrière et la progression professionnelle, à partir de l'analyse conjointe entre le salarié et son responsable hiérarchique et/ou un responsable RH lors de l'entretien professionnel ;
2. La capacité des salariés à occuper un emploi dans la branche et à s'adapter à l'évolution de leur métier ainsi qu'aux métiers émergents dans les sociétés d'assistance ;
3. Les compétences nécessaires à la maîtrise des évolutions technologiques ;
4. La gestion de la relation client et de la qualité de service ;
5. Les actions qui pourront également s'accompagner d'une validation des acquis de l'expérience et/ou viser la préparation d'un diplôme ou d'une certification professionnelle cohérente avec l'évolution envisagée ;
6. Les publics prioritaires et d'une manière générale l'égalité, la mixité, la diversité ;
7. La formation du tuteur et du maître d'apprentissage ;
8. La progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.

Article 4

Publics et leur accès à la formation

L'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement telle que précisée dans l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, la mixité, la diversité dans la branche assistance, trouve dans ce présent accord toute sa dimension.

Ainsi, les entreprises doivent veiller tant au niveau de l'élaboration du plan de formation que de la mobilisation par les salariés de leur droit au CPF sur le temps de travail à une absence totale de discrimination.

Elles doivent également contribuer aux actions d'insertion et de réinsertion. Les entreprises doivent :

4.1. Favoriser l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap

Les signataires du présent accord insistent sur la nécessité de favoriser et de renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. A ce titre, une négociation de branche sera engagée dès janvier 2016.

4.2. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les signataires du présent accord reconnaissent dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au regard de l'accès à la formation professionnelle, une des priorités essentielles de la branche et des entreprises la composant.

Article 5

Acteurs de la formation au niveau de la branche

5.1. Rôle de la CNPEF dans la détermination des publics prioritaires

La CNPEF a pour mission, conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance, d'étudier et de proposer les moyens d'assurer le développement professionnel, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelle. Elle effectue un travail de veille, de diagnostic et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Elle définit chaque année, en tant que de besoin, les publics prioritaires aux dispositifs d'accès à la formation donnant lieu à des prises en charge par l'OPCA au titre des fonds mutualisés.

Sur la base des rapports annuels existant au sein du SNSA, elle élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

La CNPEF établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les travailleurs handicapés.

Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises.

Une réunion de la CNPEF a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les actions prioritaires dont les entreprises doivent tenir compte dans l'élaboration du plan de formation.

Enfin, tous les 3 ans, la CNPEF examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la CNPEF est transmis à l'OPCA.

5.2. Le présent accord renforce et réaffirme le rôle de la CNPEF dans :

- la définition des priorités et des critères pris en compte par l'OPCA dans l'examen des demandes de financement des dossiers ;
- l'élaboration de recommandations en faveur de l'accès à la formation, la saisine de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle dans la branche assistance ;
- le suivi des accords de branche relatifs à l'emploi et à la formation ;
- la formulation de propositions et recommandations en matière de priorités à indiquer aux politiques de formation dans la branche ;
- la participation à l'élaboration des certifications ;
- le soutien au développement de la validation des acquis ;

- le suivi et la mise à jour de la liste des certifications éligibles au CPF au sein de la branche ;
- la détermination des forfaits horaires relatifs à la prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA révisé par accord de janvier 2015 et dans le respect également des validations du conseil d'administration de l'OPCA ;
- l'examen des moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs et du maître d'apprentissage ;
- l'importance accordée par la branche professionnelle à l'égalité, à la mixité, à la diversité et d'une manière générale aux publics prioritaires.

Les décisions de la commission sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés ; les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Le nombre annuel de réunions de la CNPEF est fixé à quatre minimum, conformément à l'avenant n° 26 du 9 mars 2012.

5.3. Observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle

L'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, association paritaire loi 1901, a été créé le 14 juin 2013.

Il a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

A ce titre, il réalise ou fait réaliser des études relatives à l'emploi et/ou à la formation professionnelle permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'assistance (CNPEF), à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

L'observatoire réalise un rapport annuel d'activité. Ce rapport annuel est présenté et remis en CNPEF.

Conformément à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité dans la branche assistance, l'observatoire des métiers de l'assistance est devenu aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi un outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de l'observatoire aux DRH et aux responsables formation.

La direction des ressources humaines transmet le document au secrétaire du comité d'entreprise et au président de la commission de formation.

5.4. OPCA

L'OPCA a notamment pour objet les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche ;
- la contribution dédiée aux actions de professionnalisation ;

- la contribution dédiée au congé individuel de formation (CIF), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- les contributions au titre du plan de formation ;
- la taxe d'apprentissage, à compter du 1^{er} janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'AGEFIPH, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1^{er} janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leurs politiques de formation ;
- en application des accords de branche et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE et CNPEF), mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
- participer en tant que de besoin 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, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- établir dans le cadre de sa compétence les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, aux niveaux tant régional et national qu'européen ou international, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE et CNPEF arrêtées ou à venir au jour de la signature du présent accord.

Article 6

Moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche

Les moyens des acteurs sont ceux définis à l'article 7 *c, d* modifié par avenant, *e, f*, de la convention collective nationale.

Article 7

Obligations triennales

Tous les 3 ans, la CNPEF examinera l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les organisations syndicales se réuniront tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

TITRE III

ACCÈS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle comprend quatre logiques d'accès pour les salariés et l'entreprise.

Ces logiques s'appuient sur une initiative :

- soit de l'employeur à travers le plan de formation ;
- soit uniquement du salarié par le congé individuel de formation ;
- soit uniquement du salarié pour mobiliser son CPF en dehors de son temps de travail ;
- soit du salarié avec l'accord de l'employeur portant sur le calendrier et le contenu pour recourir à son droit au compte personnel de formation (CPF) pendant ses heures de travail et/ou l'accès aux périodes de professionnalisation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour un CPF durant le temps de travail lorsqu'il y a un abondement correctif, une demande d'acquisition de socle de connaissances et de compétences ou une action de VAE.

Article 8

Plan de formation

Le plan de formation prévisionnel, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues par les accords nationaux interprofessionnels, la législation sur la formation professionnelle tout au long de la vie et celle relative au dialogue social.

Les orientations professionnelles doivent être établies en cohérence avec le contenu de l'accord GPEC, notamment avec les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ce plan précise les actions de formation proposées, en distinguant deux catégories visées :

- la catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail mais également celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié ;
- la catégorie 2 : exclusivement les formations liées au développement des compétences, susceptibles d'être suivies pendant ou en dehors du temps de travail, moyennant – dans ce dernier cas – le versement de l'allocation formation.

Les signataires rappellent l'importance pour cette catégorie de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- 1° 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 à l'emploi occupé ;
- 2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Il revient à chacune des entreprises de définir et de préciser les actions qui se rattachent aux catégories citées ci-dessus.

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

Les actions de formation des représentants du personnel mandatés ou élus et destinées à l'exercice de leur mandat sont prises en compte dans le plan de formation mais pas dans les critères d'accès au CPF.

Article 9

Commission formation en entreprise

Elle est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

Elle a pour rôle d'établir les moyens, de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information.

Elle est également en charge du suivi des sujets spécifiques de l'emploi et de travail des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap.

Le temps passé à la préparation des réunions annuelles minimales prévues par la loi est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 10 heures par an et par membre de la commission dans la limite d'un crédit total de 50 heures.

Il en est de même dans la limite d'un crédit global de 20 heures par année dans les entreprises employant moins de 200 salariés où cette commission est constituée par le comité d'entreprise.

Les entreprises prévoient au plan de formation la possibilité pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient de suivre un stage de formation de 3 jours destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre, ou à développer les connaissances acquises lors d'un précédent mandat.

Article 10

Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un droit attaché à la personne et la suit tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses souhaits professionnels permettant des opportunités en termes d'emploi.

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

Le CPF est alimenté pour les salariés à temps complet à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an les années suivantes dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le CPF est alimenté au prorata du temps de travail arrondi à l'entier supérieur.

Les heures de DIF qui subsistent jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Lors de la préparation de son départ à la retraite, le salarié de 55 ans et plus bénéficie dans le cadre du CPF d'une formation certifiante ou qualifiante.

En cas de cumul emploi/retraite, le salarié pourra mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du CPF avant la liquidation de ses droits à la retraite pour suivre une action de formation correspondant aux critères d'éligibilité fixés par le présent accord.

10.1. Financement du CPF au niveau de la branche

Les fonds collectés par l'OPCA 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.

10.2. Abondements par l'OPCA

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.

10.2.1. 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.

Cette liste ne constitue pas un ordre de priorité.

La CNPEF des sociétés d'assistance 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 au code du travail.

10.2.2. Conditions de prise en charge des abondements

Dans la limite du coût réel de la formation, OPCABAIA, sur proposition de la CNPEF des sociétés d'assistance, au travers de sa section paritaire professionnelle, 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 11

Certifications éligibles et liste de branche

La CNPEF des sociétés d'assistance établit et révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF au niveau de la branche et correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et compétences recherchées par les sociétés d'assistance.

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), sur les listes régionales ainsi que dans l'inventaire des « compétences transversales » établi par la CNCP.

11.1. Processus d'élaboration et de révision de la liste de branche et de contribution de la CNPEF à la constitution des listes nationale et régionales

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'observatoire prospectif des métiers de l'assistance :

- 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 dans les entreprises ;
- 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 CNPEF, en vue de sa mise à jour. De plus, la liste pourra être modifiée si nécessaire en cours d'exercice sur décision de la CNPEF. Il en est de même des demandes que la CNPEF 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.

11.2. Critères retenus pour l'élaboration de la liste de branche et pour la contribution de la CNPEF à la constitution des listes nationale et régionales

Les certifications éligibles au titre de la liste de branche :

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

Article 12

Congé individuel formation (CIF)

Le congé individuel formation doit permettre au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment des actions du plan de formation d'entreprise, ou à des périodes de professionnalisation.

Le CIF doit permettre au salarié de changer d'activité, de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Il doit également permettre de se perfectionner professionnellement.

Mise en œuvre

Salariés en contrat à durée indéterminée :

Conformément au code du travail, le droit au CIF est ouvert aux travailleurs justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi sont dispensés de la condition d'ancienneté.

Salariés en contrat à durée déterminée :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un CIF.

Le CIF CDD est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois civils. Ces actions de formation peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel. Elles obéissent aux dispositions du code du travail.

Délais :

Le salarié qui veut suivre une action de formation au titre du CIF pour tout ou partie de son temps de travail doit demander une autorisation écrite d'absence 4 mois au moins (120 jours) avant une interruption d'au moins 6 mois et 2 mois (60 jours) si l'action de formation est d'une durée inférieure à 6 mois ou relevant d'une action de formation à temps partiel.

Cette autorisation d'absence ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'une formation continue à temps plein, ou 1 200 heures s'il s'agit d'une formation discontinue ou à temps partiel.

L'employeur dispose de 1 mois suivant la réception de la demande pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus lorsque la demande n'a pas été formulée selon la procédure prévue ou que les conditions d'ouverture du droit liées à l'ancienneté dans l'entreprise ou en qualité de salarié ne sont pas requises. Pour justifier du report, l'employeur peut opposer un nombre trop important de salariés simultanément absents, tel que prévu par la loi, risquant de désorganiser l'entreprise.

En cas de non-réponse dans ce délai de 1 mois, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit.

Les délégués du personnel ont qualité pour effectuer des réclamations sur la décision de l'employeur.

Seuil d'absences simultanées

Il y a cependant la possibilité de différer la demande de CIF lorsque l'ensemble des demandes atteint 2 % de l'effectif d'un établissement de 200 salariés et plus.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, certaines demandes peuvent être différées lorsque le nombre d'heures des CIF demandés dépasse 2 % du nombre total d'heures travaillées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la demande peut être différée si les absences simultanées au titre du CIF peuvent aboutir à l'absence d'au moins deux salariés dans l'entreprise.

Formation initiale différée :

Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre des études doivent être accompagnés dans leur projet professionnel par l'entreprise.

Ils peuvent ainsi bénéficier :

- d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise ;
- d'un bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de l'expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences, de VAE sont pris en charge par l'OPACIF.

TITRE IV

SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL

La formation professionnelle est la résultante d'une identification de besoins en compétences.

A ce titre, les textes de loi et les accords nationaux interprofessionnels ont instauré les entretiens professionnels. Les signataires du présent accord réitèrent leur attachement à la mise en œuvre de ces entretiens en entreprise.

Article 13

Entretien professionnel

13.1. Mise en œuvre au niveau des entreprises

Chaque entreprise doit sensibiliser, former et accompagner son personnel encadrant dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

L'entretien professionnel, qui est distinct de l'entretien personnel, est obligatoire et a lieu tous les 2 ans.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est renforcé et fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Chaque entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte rendu dont une copie est remise au salarié selon un format et des modalités définies par l'entreprise.

Le salarié est informé de la tenue et de la date de l'entretien au minimum 15 jours calendaires auparavant.

Cette date pourra être reportée à la demande motivée de l'employeur ou du salarié si nécessaire.

Le calcul de la périodicité de l'entretien professionnel et de l'entretien professionnel renforcé se fait de la même manière que pour le calcul de la date d'ancienneté dans l'entreprise.

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 29 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance. Il se tient à période distincte de l'entretien annuel.

13.2. Modalités

A l'occasion de son embauche, le salarié en CDI ou en CDD (selon la durée initiale prévue au contrat) est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

Le CDI qui succède sans interruption à un CDD bénéficie également au bout de 2 ans d'un entretien professionnel.

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 ;
- d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie de 6 mois au moins ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- de l'exercice d'un mandat syndical de permanent ou semi-permanent ;
- d'un détachement dans le cadre d'un congé politique et/ou humanitaire.

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.

13.3. Contenu

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 modalités de recours à un accompagnement personnalisé par le conseil en évolution professionnelle ;
- 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 ;
- une information et sensibilisation sur les différentes dispositions sur la formation professionnelle.

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.

Le comité d'entreprise est informé annuellement des grandes tendances qui se dessinent au cours des entretiens en matière de souhaits de formation.

13.4. 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 (à l'exclusion des formations IRP) ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale.

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 l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

Article 14

Conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objet est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Le conseil en évolution professionnel (CEP) repose sur cinq acteurs que sont :

- le FONGECIF ;

- CAP emploi ;
- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- l'AGEFIPH.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants ou prévisibles.

Il a pour objectif de faciliter l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant au besoin exprimé par la personne et les financements disponibles.

Il facilite le recours au compte personnel de formation (CPF).

Article 15

Bilan de compétences

Tout salarié, sur demande adressée à son employeur, peut bénéficier d'un bilan de compétences, sous réserve d'une ancienneté 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.

Une priorité supplémentaire sera accordée aux salariés répondant aux critères suivants :

Après :

- 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;
- 10 ans passés au même poste dans l'entreprise.

Le bilan de compétences, qui permet d'analyser les motivations personnelles du salarié et ses aptitudes professionnelles, peut déboucher sur une formation dans le cadre des dispositifs existants.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un congé de bilan de compétences. Il est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Le bilan de compétences peut être également pris en charge dans le cadre du plan de formation ou d'un CIF.

Le résultat du bilan de compétences est confidentiel et demeure la propriété exclusive du salarié.

Article 16

Validation des acquis de l'expérience

Les signataires du présent accord rappellent que les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle ou en tout ou partie par la VAE.

Les signataires rappellent également la possibilité d'obtention du congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures.

Les parties signataires s'entendent pour :

- reconnaître l'importance de la VAE et promouvoir les actions relatives à la validation de l'expérience, qui devient désormais un des outils de sécurisation des parcours professionnels ;
- rappeler que l'expérience correspondant à l'exercice d'une activité professionnelle, continue ou non, pendant une durée d'au moins 3 ans, salariée, non salariée ou bénévole, permet au collaborateur de demander la validation des acquis de son expérience. Cette activité doit être en lien avec l'objet de sa demande pour justifier 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.

A l'issue de la VAE, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec la direction des ressources humaines.

Article 17

Contrat de professionnalisation

17.1. Principes

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée est destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Etabli par écrit, il est déposé auprès de la DIRECCTE par l'intermédiaire de l'OPCA.

Il est convenu de porter la durée maximale du contrat de professionnalisation à 24 mois, selon les actions de formation.

Le contrat de professionnalisation ne peut s'appliquer qu'aux métiers pour lesquels existe une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) reconnue dans le RNCP, à l'exception du CQP « Chargé(e) d'assistance » dans l'attente de son inscription au RNCP.

17.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux publics bénéficiaires visés au code du travail afin de faciliter leur retour vers l'emploi.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un accompagnement spécifique d'un tuteur.

Le salarié peut également bénéficier d'un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de niveau de qualification VI ou V (cf. annexe) ;
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion ;
- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 dernières années précédant la signature du contrat.

17.3. Rémunération

Sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale.

Sous réserve des dispositions légales, les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles seront au minimum les suivants :

- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les jeunes âgés de moins de 21 ans ;
- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les jeunes âgés de 21 ans au moins à moins de 26 ans ;

- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les salariés âgés de 26 ans et plus.

Les rémunérations des salariés de 26 ans et plus devront tenir compte du niveau de la formation suivie par le salarié.

Par « poste occupé » il convient d'entendre le poste dans lequel se déroule la formation.

Ces rémunérations minimales de branche peuvent faire l'objet d'une revalorisation par voie d'accord d'entreprise.

17.4. Durée et modalités de la formation

La durée maximale des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques correspondent au niveau suivant : 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans que la durée de cette action soit inférieure à 150 heures.

Article 18

Période de professionnalisation

18.1. Principes

Ouverte aux salariés sous CDI déjà présents dans l'entreprise, la période de professionnalisation est destinée à « favoriser le maintien dans l'emploi » en adaptant les compétences des salariés.

Les périodes de professionnalisation s'effectuent sur le temps de travail, sauf demande écrite contraire du salarié conformément à la réglementation.

Les périodes de professionnalisation sont redéfinies par la loi du 5 mars 2014 dans une optique de qualification des salariés et doivent correspondre à l'une des quatre catégories suivantes :

- une certification inscrite au RNCP ou un CQP ;
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences de base (défini par décret) ;
- une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire de la CNCP ;
- une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 modifié par l'avenant en date du 12 décembre 2014, ainsi que des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CNPEF détermine chaque année pour l'exercice suivant la nature des actions prises en charge par l'OPCA, en définissant, le cas échéant, des actions prioritaires et les montants de prise en charge correspondants.

La validation des acquis de l'expérience peut également être effectuée dans le cadre de la période de professionnalisation.

18.2. Mise en œuvre

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné aux trois conditions suivantes :

1. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée égale au minimum à 70 heures.

Par exception, ce minimum de 70 heures ne s'applique pas :

- dans le cadre des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- pour les salariés de 45 ans et plus ;
- pour les entreprises de moins de 250 salariés ;

- aux actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF par les périodes de professionnalisation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas de durée minimale pour intégrer la logique de période de professionnalisation et les entreprises de 50 à 250 salariés doivent mettre en œuvre des actions de formation d'au moins 35 heures pour pouvoir accéder à une période de professionnalisation.

2. Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation n'excède pas 2 % de l'effectif (en nombre de personnes physiques) salarié de l'entreprise ou de l'établissement, ou deux salariés dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 100.

Toute demande non satisfaite en raison de l'atteinte du seuil restera prioritaire sur une durée de 2 ans.

3. L'OPCA dispose des financements suffisants pour prendre en charge dans les conditions déterminées par la CNPEF les actions d'accompagnement et de formation liées à cette période dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 modifié par l'avenant en date du 12 décembre 2014 et des décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

Les durées minimales de périodes de professionnalisation s'entendent par salarié et sur une période de 12 mois calendaires suivant le début de l'action de professionnalisation.

Au terme de cette période, un entretien d'évaluation est organisé par l'entreprise. Les modalités pratiques de cet entretien sont déterminées par chaque société.

Article 19

Accompagnement du tutorat

19.1. Principes

Le tutorat est inscrit dans la convention collective nationale notamment au travers des dispositions de l'article 67.

Pour être tuteur le salarié doit obligatoirement avoir reçu une formation adaptée, véritable garantie de la mission, avant d'exercer le tutorat.

Le tutorat doit reposer exclusivement sur le volontariat. Le tuteur doit bénéficier d'un temps disponible pour exercer son tutorat.

Il incombe à chaque entreprise de décliner les modalités concrètes et opérationnelles de ce temps disponible pour exercer les missions de tuteur et plus spécifiquement pour les salariés d'au moins 55 ans.

L'employeur fournit, à l'issue de la formation, une attestation de formation au tutorat.

19.2. Rôle du tuteur

Les missions du tuteur sont :

- d'accueillir, d'informer et d'aider la personne concernée, de veiller à ce que cette personne tire le meilleur parti possible tant de la formation que de ses périodes de stage dans l'entreprise ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires extérieurs à l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

19.3. Mise en œuvre

Chaque entreprise met en œuvre des modalités pratiques de prise en compte et de valorisation du tutorat exercé par les salariés dans le but de parvenir à une reconnaissance de cette activité, et ce notamment à l'occasion des entretiens individuels.

Les salariés d'au moins 55 ans, et plus spécialement ceux ayant une longue expérience dans l'entreprise, ont également un rôle particulier à jouer dans la transmission des connaissances des métiers et des expériences vécues.

Sans préjudice pour les autres salariés, le tutorat est reconnu comme mission à part entière et donne lieu à la finalisation d'objectifs dans le cadre de l'entretien annuel et à une adaptation en conséquence des conditions et de la charge de travail.

Un rapport sera présenté à la CNPEF, en fin d'année, sur l'exercice de la mission de tuteur au sein de la branche.

Au terme de ce rapport, elle pourra émettre des recommandations en vue d'améliorer, de développer et de compléter ces pratiques.

TITRE V

MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Utilisation des fonds de la formation professionnelle

Dans le cadre des obligations légales et notamment du code du travail, les sociétés d'assistance d'au moins 10 salariés s'acquittent, auprès de l'OPCA, du versement d'une contribution conformément aux dispositions légales.

Ce versement est affecté au financement des différents dispositifs de formation suivants :

- le contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation ;
- la prise en charge de la formation des tuteurs/maîtres d'apprentissage ;
- l'aide à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage ;
- le CIF ;
- le FPSPP ;
- le CPF.

S'agissant du financement relatif au CPF, les éléments du présent accord visent à favoriser la gestion externalisée, notamment avec l'abondement visé à l'article 10.2.

TITRE VI

DÉVELOPPEMENT DU DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE QUALIFICATION DE LA BRANCHE

Un dispositif de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) propre à la branche est instauré.

En 2014, un premier CQP a été validé par la CNPEF des sociétés d'assistance, le CQP « Chargé(e) d'assistance ».

Le référentiel de certification du CQP fera l'objet d'une déclinaison dans le cadre d'un CQPI (CQP interbranches) ou d'une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du RNCP.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 20

Financement de la formation professionnelle continue par les sociétés d'assistance

Les entreprises déclinent 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.

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'observatoire de l'assistance sera informé du taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, de la nature des formations et des dispositifs utilisés, de la durée moyenne des actions de formation et recueillera des données sur les caractéristiques des personnels formés.

Les indicateurs issus de ces éléments sont réexaminés par la CNPEF pour tenir compte, à partir de 2016, des évolutions introduites par les nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises est fixé globalement, par entreprise, à 2,2 % minimum de la masse salariale. Ce taux intègre la contribution unique dont le pourcentage est défini conformément aux dispositions légales. Hors contribution unique, le pourcentage de la masse salariale destiné à la formation intègre le coût pédagogique, les coûts salariaux et les frais annexes.

Article 21

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA

Dans le cadre de l'obligation légale prévue au code du travail, les sociétés d'assistance adressent à l'OPCA, 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.

L'OPCA prend en charge, dans le cadre 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, OPACIF) et des frais de gestion, les versements des entreprises à l'OPCA 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 CNPEF ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCA.

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

TITRE VIII

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois, 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 et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

Une information aura lieu une fois par an au sein de la CNPEF afin de faire un point sur l'environnement économique dans la branche assistance.

GPEC au niveau de la branche

La négociation sur la GPEC s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

L'observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles.

Un bilan annuel est transmis à l'observatoire sur :

- les bilans de compétences ;
- les périodes de professionnalisation ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les CIF ;
- la VAE ;
- l'évolution des CPF.

Les entreprises de la branche doivent fournir leur accord GPEC au SNSA, qui en fait une synthèse à l'observatoire.

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 22

Commission de suivi

Elle est constituée de la délégation patronale (deux membres) et de deux personnes par organisation syndicale signataire de l'accord.

Elle se réunit à l'issue de la première année de la signature de l'accord et ensuite tous les 2 ans. Elle a pour mission d'examiner un bilan de l'application de l'accord et d'émettre des recommandations visant une bonne information et l'application du texte par les entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

Elle peut également être sollicitée dans le cas où des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord surviendraient dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective nationale.

La commission de suivi a pour objectif de fournir une visibilité sur la formation professionnelle et sur son dynamisme au sein de la branche. Pour ce faire, le rapport formation sera complété du

nombre de commissions formation qui se seront réunies ainsi que le nombre d'entretiens professionnels qui se seront déroulés dans l'année civile.

Article 23

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés

Tout salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficie du maintien (total ou partiel) de sa rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 24

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa signature.

Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 25

Durée

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 26

Communication

Le présent accord est intégré sur le site internet du SNSA.

Les entreprises doivent s'assurer de la communication de l'accord à chaque salarié selon leurs modalités habituelles (à titre d'exemple, intégration sur le site de l'entreprise) et compléter cette communication d'un courriel destiné à l'ensemble des salariés.

Article 27

Dénonciation et révision

La faculté de dénonciation et/ou de révision s'effectue dans les mêmes conditions qu'à l'article 6 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FBA CFDT ;

SNAATAM CFE-CGC.

ANNEXE

Sigles

ANI : accord national interprofessionnel.

CCN : convention collective nationale des sociétés d'assistance.

CDD : contrat à durée déterminée.

CIF : congé individuel de formation.

CNCP : commission nationale de la certification professionnelle (en charge de gérer le RNCP).

CNPEF : commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation.

CPF : compte personnel de formation.

DIRECCTE : directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

SNSA : syndicat national des sociétés d'assistance.

TPE-PME : très petites entreprises-petites et moyennes entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Socle des connaissances et compétences

Le socle de connaissances et de compétences est défini comme l'ensemble des connaissances qu'un individu doit maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Les connaissances doivent également être utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. A titre d'exemple : capacité à travailler en équipe, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, communication en français, utilisation des règles de calcul et du raisonnement mathématique, etc.

Niveau de qualification dans le monde professionnel

Niveau VI : sans diplôme ou brevet des collèges.

Niveau V : CAP ou BEP.

Niveau IV : baccalauréat général, technologique ou professionnel.

Niveau III : diplômes de niveau bac + 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...).

Niveau II : diplômes de deuxième cycle universitaire (licence ou master 1).

Niveau I : troisième cycle universitaire (master 2, doctorat), ou diplômes de grandes écoles.

Brochure n° 3346

Convention collective nationale

IDCC : 2642. – **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2015

RELATIF AUX RELATIONS DE TRAVAIL ENTRE LES MUSICIENS
ET LES PRODUCTEURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1551113M

IDCC : 2642

Entre :

L'AFPF ;

L'USPA ;

Le SPI ;

Le SPECT,

D'une part, et

Le SNAM CGT ;

La F3C CFDT ;

Le SNAPS CGC ;

L'USNA CFTC ;

Le SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Il est conclu, entre les organisations syndicales représentatives, un accord visant à régir les relations de travail entre les musiciens et les producteurs audiovisuels, dès lors qu'ils sont leurs employeurs. Cet accord constitue une annexe à la convention collective nationale de la production audiovisuelle. Ainsi, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale s'applique aux musiciens. Les dispositions du présent accord viennent en complément ou en substitution des dispositions de la convention collective pour tenir compte des particularités d'emploi des musiciens.

Article 1^{er}

Activités couvertes

Le présent accord régit, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les musiciens et leurs employeurs, qui ont une activité principale de production audiovisuelle. Toutefois,

lorsqu'une entreprise produit principalement des programmes d'animation, ces relations sont régies par les dispositions de la convention collective de la production de films d'animation.

Il est précisé que le programme audiovisuel, tel que défini à l'alinéa 2 du préambule de la convention collective de la production audiovisuelle, peut être distribué par télédiffusion, par support physique ou de façon dématérialisée.

Ainsi, le présent accord traite aussi bien des artistes musiciens présents à l'écran que des artistes musiciens non présents dans le cas exclusif de musique originale réalisée par un producteur audiovisuel.

Pour les cas de captation de spectacle vivant, l'accord ne couvre les musiciens que pour le cas où ils sont salariés du producteur audiovisuel, pour cette activité. Pour les autres cas, une négociation interprofessionnelle doit être réunie sous l'égide du ministère du travail.

Article 2

Précision sur la qualité de producteur audiovisuel

Le producteur audiovisuel est la personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images et de sons animés.

Il est précisé que le présent accord s'applique y compris lorsque le producteur audiovisuel produit un vidéogramme musical, non cinématographique. *A contrario* et conformément aux dispositions de la convention collective de l'édition phonographique, lorsqu'un producteur, éditeur ou distributeur de phonogrammes produit, édite ou distribue un vidéogramme, cette dernière s'applique.

Dans le cadre de l'embauche d'un artiste musicien pour la réalisation d'un objet du contrat relevant de la production phonographique, les rapports entre employeurs et salariés sont régis par la convention collective de la production phonographique.

Article 3

Artistes visés par le présent accord

Le présent accord couvre les artistes musiciens. Il est entendu que ceux-ci sont notamment :

- l'ensemble des artistes musiciens, qu'ils soient soit principaux, leaders, solistes, soit membres d'une formation, d'un groupe, d'un ensemble constitué ou réuni individuellement ;
- les chefs d'orchestre ;
- les disc-jockeys ;
- les beat box.

Il est précisé que les chanteurs lyriques, les chœurs et choristes lyriques et les artistes de variétés sont couverts par la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision du 30 décembre 1992.

Article 4

Précision sur les fonctions « musicien »

Il est apparu nécessaire de préciser un certain nombre de fonctions, afin de définir plus finement l'application du présent texte.

Disc-jockey : il/elle utilise les techniques du mixage, « scratching », « sampling » à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrées, déjà existants ou produits en direct pour interpréter une œuvre musicale.

Beat box : il/elle utilise la technique du multivocalisme ou des sons corporels, en imitant une boîte à rythmes et/ou des scratches et/ou de nombreux instruments, pour obtenir une interprétation musicale.

Il est précisé que la fonction de copiste, qui assure la copie des partitions et la transposition de ces dernières dans la bonne tonalité, est rattachée à la fonction de collaborateur artistique, présent dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle.

TITRE II

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Article 1^{er}

Rémunération conventionnelle

La rémunération contractuelle de l'artiste musicien doit être au moins égale au minimum conventionnel.

Elle couvre, selon les dispositions du présent accord, l'ensemble des prestations de l'artiste interprète, et au moins un des six modes d'utilisation des programmes, tels que définis à l'article 3, et les utilisations non commerciales définies ci-contre.

Pour les cas de répétition, un cachet spécifique existe. Il ne comprend pas, pour une partie, la rémunération de droit voisin, absent dans ce cas. Aucune minute de la musique réalisée dans ce cadre ne peut être exploitée. Il couvre un service de 3 heures. Un cachet particulier existe pour les hypothèses de double service de répétition.

Article 2

Utilisations non commerciales couvertes par la rémunération conventionnelle

Les utilisations non commerciales, ne générant aucun revenu pour le producteur et l'utilisateur du vidéogramme, sont couvertes par la rémunération conventionnelle. Cette absence de flux financier entraîne la gratuité de ces exploitations.

Sont définis comme des utilisations non commerciales gratuites :

- les utilisations de programmes réalisées dans le cadre de marchés professionnels ou d'expositions destinés à la mise en valeur de la production audiovisuelle, dans le seul but d'une commercialisation auprès d'un potentiel acheteur (dans ce cas, les programmes sont notamment mis à la disposition sur un support non commercialisable ou sur une plate-forme à accès limité) ;
- les utilisations des programmes par les représentants officiels de la France à l'étranger, dans un but de promotion de la culture ou des arts français, en dehors des réseaux audiovisuels publics, en France ou à l'étranger ;
- les utilisations des programmes dans le cadre de festivals ou de manifestations ponctuelles, organisés par des structures d'intérêt général, dès lors que l'utilisateur n'en dégage aucun bénéfice ;
- la mise à disposition du public sur Internet, à des fins promotionnelles, d'un passage du vidéogramme ne pouvant excéder la durée totale de l'œuvre ou 3 minutes par extrait ;
- les utilisations de parties du programme à titre de bande-annonce ;
- l'ensemble des utilisations réalisées d'une manière générale à titre de promotion du programme audiovisuel dans les limites exposées ci-dessus.

Article 3

Rémunération des utilisations des programmes audiovisuels, des vidéogrammes

Les utilisations des programmes audiovisuels, des vidéogrammes sont classées en six modes. Chaque mode est rémunéré suivant un principe qui lui est propre et qui est défini à l'article 5.

L'employeur a la faculté de rémunérer l'utilisation d'un ou de plusieurs modes soit par anticipation, au moment de la réalisation de travail, soit lors de l'exploitation du programme audiovisuel. En tout état de cause, le contrat de l'artiste musicien interprète indiquera le mode couvert par la rémunération contractuelle ainsi que les éventuelles rémunérations du ou des modes supplémentaires payés lors de l'exécution du contrat de travail.

Il est entendu que les exploitations du vidéogramme par un producteur audiovisuel sont couvertes par le principe de la présomption de cession défini à l'article L. 212-4 du code de la propriété intellectuelle. Avant que ne soit réalisée une exploitation séparée de l'image et du son du programme audiovisuel, celle-ci est soumise à l'autorisation écrite de l'artiste conformément à l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle.

Mode 1 :

Est inclus dans ce mode l'ensemble des diffusions du programme audiovisuel réalisées, sur la base d'une grille de programme, par une entreprise de communication audiovisuelle sur l'ensemble des moyens de diffusions dont elle dispose (notamment télédiffusion hertzienne, par câble, par satellite, par ADSL, réseau informatique ou de téléphonie) soit en une fois, soit en plusieurs fois sur l'ensemble des zones qu'elle couvre. Cette diffusion est reçue simultanément par l'ensemble du public ou une catégorie de public. Dans ce cas, le consommateur n'est pas maître du moment de la réception (distribution de point à multipoint).

Ainsi, ce mode comprend notamment :

- la télédiffusion, gratuite ou payante, par tout moyen connu à ce jour (télévision numérique terrestre, câble, satellite, ADSL, réseau informatique ou de téléphonie) ou qui viendrait à être mis en service pour le futur ;
- la catch-up (« télévision du lendemain ») et la preview dans une fenêtre de 7 jours entourant la diffusion du programme ;
- la diffusion du programme sur Internet par une transmission intégrale et simultanée à une télédiffusion ;
- la radiodiffusion simultanée à une télédiffusion telle que définie ci-dessus.

Pour ce dernier cas, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

Sont aussi incluses dans ce mode les exploitations non commerciales engendrant une recette, même minime, pour le producteur. Sont considérées notamment comme telles :

- la cession payante de droit de diffusion du programme audiovisuel pour une diffusion dans le cadre d'un festival ;
- la cession aux bibliothèques et médiathèques ;
- la cession à destination de publics dits « empêchés » (hôpitaux, prisons, maisons de retraite) ou dans un cadre scolaire ou universitaire.

Mode 2 :

Ce mode d'exploitation vise la mise à disposition de programme audiovisuel par tout service de communication au public par voie électronique permettant son visionnage au moment choisi par l'utilisateur et sur sa demande (de point à point).

Ainsi, ce mode comprend notamment les services de médias audiovisuels à la demande, que ceux-ci soient gratuits, rémunérés à l'acte ou sous forme d'abonnement, pour une lecture sans téléchargement limitée dans le temps.

Pour les besoins de la rémunération de ce mode, il sera distingué entre les exploitations mises à disposition du public pendant au plus 90 jours et celles au-delà de 90 jours.

Mode 3 :

Ce mode comprend :

- les exploitations sous forme de vidéo physique sur support (DVD, Blu-ray ou autres supports physiques existants ou à venir) ;
- la location sur support physique d'un vidéogramme publié à des fins de commerce ;
- le téléchargement d'un vidéogramme couplé avec une vente de support physique ;
- les téléchargements définitifs de fichiers.

Mode 4 :

On entend, pour ce mode, l'ensemble des diffusions, payantes directement pour le public ou pour un tiers financeur, du programme audiovisuel dans une salle ou dans tout autre lieu réunissant du public tel que :

- la communication au public d'un vidéogramme dans les salles de cinéma et les lieux de représentation d'un spectacle ;
- la communication au public d'un vidéogramme dans un lieu public hormis les salles de cinéma et les lieux de représentation d'un spectacle ;
- la communication au public d'un vidéogramme dans le cadre de la représentation d'un spectacle ;
- la communication au public par vidéotransmission et gratuitement d'un spectacle « live ».

On entend par vidéotransmission toute diffusion simultanée d'un événement à partir d'une même source émettrice, dans plusieurs autres salles ou lieux publics.

Mode 5 :

Ce mode regroupe les incorporations de tout ou partie du programme audiovisuel dans différents produits tels que :

- les jeux vidéo sur support physique ou en ligne ;
- les produits multimédias, notamment site web, borne de consultation dans des lieux publics, programme d'attente (salle d'attente, transport en commun) ;
- les extraits visuels et sonores à destination d'un merchandising (jouet, objet publicitaire ou promotionnel) ;
- les sonneries téléphoniques ou les illustrations sonores.

Pour toutes les utilisations seules de la bande son, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

On entend par jeu vidéo tout logiciel de loisir mis à la disposition du public sur un support physique ou en ligne intégrant des éléments de création artistique et technologique, proposant à un ou plusieurs utilisateurs une série d'interactions s'appuyant sur une trame scénarisée ou des situations simulées et se traduisant sous forme d'images animées, sonorisées ou non.

On entend par programme multimédia tout programme ayant une identité propre, stockée numériquement sur un support ou accessible en ligne, qui rassemble ou organise sur un même support, pour une utilisation publique ou privée, plusieurs éléments suivants :

- textes ;
- sons ;
- images fixes ou animées, qu'elle qu'en soit la nature ;
- bases ou banques de données ;
- et, d'une manière générale, toutes sources d'informations numérisées dont l'accès et/ou l'interactivité sont rendus possibles par un logiciel.

Mode 6 :

Ce mode regroupe les exploitations sous forme de phonogramme sur support ou les diffusions sur des réseaux radiophoniques (à l'exclusion des diffusions radiophoniques simultanées couvertes par le mode 1).

Pour ce mode, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

Article 4

Cachet de base

Le tableau ci-après mentionne les différents types de cachet, en fonction des durées de services.

DÉFINITION DU CACHET	MONTANT
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 3 heures	100 €
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 4 heures	130 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (isolée, enregistrement)	215 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (3 journées isolées ou 2 journées consécutives sur 7 jours)	205 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (5 journées isolées ou 3 journées consécutives sur 7 jours)	180 €
Abattement pour ensemble : les cachets définis ci-dessus sont abattus dans les cas d'une interprétation en ensemble. Cet abattement est fonction du nombre de musiciens participant à l'ensemble.	+ 10 musiciens = - 10 % + 20 musiciens = - 15 % + 30 musiciens = - 20 % + 40 musiciens = - 25 %
Cachet pour répétitions	
Cachet pour un service de 3 heures	60 €
Cachet pour un double service de 3 heures	100 €

Dans le cas d'un emploi pour un documentaire non éligible au crédit d'impôt et en cas d'engagement à la journée avec rémunération de l'ensemble des droits d'exploitation pour l'ensemble de la durée d'exploitation, l'abattement de 25 % s'applique dès l'embauche du deuxième musicien.

Article 5

Rémunération des modes par anticipation

Le tableau ci-après détaille les rémunérations versées par anticipation pour chaque mode. Il est rappelé que le cachet initial couvre la rémunération d'un mode d'exploitation au choix de l'employeur. Ce choix devra être précisé dans le contrat de travail.

Les rémunérations pour l'exploitation du son seul tiennent compte du régime de l'autorisation. Une rémunération forfaitaire est prévue pour la rémunération de l'autorisation et une rémunération proportionnelle est définie pour l'exploitation de l'enregistrement sonore.

En ce qui concerne la radiodiffusion simultanée, un principe de rémunération proportionnelle est présenté au sein de la grille. Néanmoins et lorsque cette exploitation ne génère pas de rémunération supplémentaire pour le producteur, il est prévu une rémunération compensant cette absence de recette.

Les rémunérations des droits voisins sont définies, par contrat de travail, par rapport à un cachet, non abattu, pour un service d'enregistrement de 4 heures.

Tableau des rémunérations des droits voisins

MODES	RÉMUNÉRATION de l'autorisation (uniquement en musique)	10 ANS	30 ANS	FIN DE DURÉE de la protection
1 : télédiffusion (gratuite et payante) + catch up + preview + radiodiffusion simultanée		10 % du cachet de base	15 %	18 %
	Exploitation radio simultanée + 5 % du cachet de base	1 % de la recette et à défaut, 1 % du cachet de base		
2 : SMAD gratuite et payante (la mise à disposi- tion supérieure à 90 jours s'acquiert en complément de la mise à disposition inférieure à 90 jours)		10 % (mise à disposition inférieure à 90 jours)	12 %	14 %
		+ 2 % (mise à disposition supérieure à 90 jours)	+ 3 %	+ 4 %
3 : vidéo physique + télé- chargement définitif + lo- cation de vidéo physique (le mode peut s'acquérir de façon groupée ou par ligne)		4 % vidéo physique	5,5 %	6 %
		3 % téléchargement	3,5 %	4 %
		1 % location de vidéo physique	1,1 %	1,2 %
4 : lieux publics		10 %	12 %	15 %
5 : exploitation divers, mer- chandising		2 %	2,5 %	3 %
	Exploitation du son seul 2 % du cachet	2 % RNPP (à répartir entre artistes)		
6 : exploitation phonogra- phique	Exploitation du son seul 5 % du cachet	6 % RNPP (à répartir entre artistes)		
Achat groupé des modes en rémunération forfaitaire (hors exploitations couvertes par le droit d'autoriser)		35 %	45 %	50 %

Article 6

Rémunération des modes au moment de l'exploitation

En cas d'exploitation des modes et de non-paiement par anticipation de ceux-ci, l'artiste musicien recevra une redevance proportionnelle à la recette générée.

Cette redevance constitue d'un point de vue social et fiscal un bénéfice non commercial. Si elle devait perdre cette qualification, une négociation spécifique devra être engagée.

La répartition des sommes se fera par l'intermédiaire de la SPRD compétente.

TITRE III

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions particulières d'emploi et de travail des artistes musiciens nécessitent que le présent accord prévoit des dispositions adaptées, complétant ou se substituant à la convention collective de la production audiovisuelle.

Article 1^{er}

Engagement et organisation des services et des journées

Il est possible d'engager les artistes musiciens pour un ou pour plusieurs services ou pour une ou plusieurs journées. Ces durées d'emploi sont précisées dans le contrat de travail.

1.1. Engagement au service

Le service s'entend d'une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement audiovisuel d'une œuvre par des musiciens.

La durée d'un service est de 3 heures, comprenant 20 minutes de pause, ou de 4 heures, comprenant deux pauses de 15 minutes.

Il ne peut être programmé plus de trois services de 3 heures pour une même journée. Dans le cas où deux services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Pour permettre l'achèvement d'un enregistrement en cours, l'employeur peut décider de prolonger un service d'une durée indivisible de 15 minutes, rétribué à raison de 10 % du cachet de base. Par un usage constant, il est néanmoins admis qu'une prolongation de 3 minutes justifiée par le besoin de finaliser l'interprétation de l'œuvre ne donne lieu à aucun paiement supplémentaire.

Par dérogation, pour l'enregistrement d'œuvres nécessitant la présence de plus de 30 artistes, l'employeur a la possibilité de décider une prolongation d'un second quart d'heure supplémentaire à la durée du service ; ce second quart d'heure est rémunéré comme il est prévu à l'alinéa ci-dessus.

Tout artiste est informé dès la signature du contrat de travail de l'éventualité d'une prolongation dans les conditions prévues ci-dessus.

1.2. Engagement à la journée

La journée s'entend d'un engagement d'une durée de travail de 9 heures. Elle est coupée d'une pause repas d'au moins 1 heure et de temps de pause au moins égaux à 30 minutes.

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées isolées l'une de l'autre ou de 2 journées consécutives sur une suite de 7 jours.

L'engagement à la journée peut aussi concerner un nombre minimum de 5 journées isolées l'une de l'autre ou de 3 journées consécutives sur une suite de 7 jours. Pour ce cas spécifique, un minimum particulier figure dans la grille des salaires.

En cas d'engagement pour une seule journée isolée, il est prévu un cachet spécifique dans la grille présentée à l'article 4 du titre II.

En cas de dépassement de la durée de 9 heures dans le cadre d'une journée isolée et sans préjudice des dispositions de l'article VI.3.1 de la convention collective de la production audiovisuelle, la journée peut être poursuivie. Elle ouvre droit à paiement des heures complémentaires réalisées sur la base du montant du cachet journalier divisé par 9. Ces heures sont majorées de 10 % pour la 10^e heure et de 25 % pour la 11^e.

Article 2

Durée du travail

Les dispositions de l'article VI.3 de la convention collective de la production audiovisuelle s'appliquent aux artistes musiciens.

Il est rappelé, notamment, les points suivants :

- la durée maximale journalière est de 10 heures, pouvant être portée de façon exceptionnelle à 12 heures ;

- le repos quotidien est d’une durée de 11 heures ;
- le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives auxquelles s’ajoutent 11 heures de repos.

Il est précisé que le temps joué individuellement par chaque musicien ne peut excéder 7 heures par jour. Les play-back ne s’entendent pas d’un temps joué.

Pour le cas où exceptionnellement cette limite serait dépassée, notamment pour des raisons de fin d’enregistrement, dans le cadre des durées maximales de travail possible et dans la limite de 1 heure, il sera versé l’équivalent d’un demi-cachet complémentaire.

Article 3

Majorations exceptionnelles

Conformément à l’article L. 3122-30 du code du travail, les heures de nuit dans la production audiovisuelle sont comprises entre 24 heures et 7 heures. La réalisation d’une période de travail entraîne la majoration du cachet de 25 % si l’ensemble de la période travaillée est réalisé en heures de nuit. En cas de réalisation d’une partie seulement de la période de travail en heures de nuit, la rémunération conventionnelle du service ou de la journée est divisée par le volume d’heures défini pour un service ou une journée. La majoration est calculée sur cette base et est versée autant de fois que d’heures de nuit.

Selon les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, il est possible, dans la production audiovisuelle, de déroger au travail du dimanche. Celui-ci, lorsqu’il n’est pas motivé par des nécessités liées à la réalisation d’un programme dans les conditions du direct ou lorsqu’il n’est pas possible de travailler un autre jour notamment du fait de la disponibilité d’un lieu ou d’une personnalité, entraîne l’application d’une majoration de 50 % du cachet.

Le travail d’un jour férié, lorsqu’il n’est pas motivé par des nécessités liées à la réalisation d’un programme dans les conditions du direct ou lorsqu’il n’est pas possible de travailler un autre jour, notamment du fait de la disponibilité d’un lieu ou d’une personnalité, entraîne le paiement d’une majoration de 100 % du cachet.

La réalisation d’un jour de travail le 1^{er} mai entraîne le paiement d’une majoration de 100 % du cachet indépendamment des circonstances de production.

Article 4

Trajet. – Transport. – Voyage

4.1. Trajet

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile à son lieu de travail, ou en revenir. En région parisienne, le temps de trajet est réputé normal dès lors que le lieu de travail est situé jusqu’à 50 kilomètres de la porte de Paris la plus proche. En province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine. Au-delà, le temps de déplacement est du temps de transport au sens du 4.2 ci-après.

Le temps de trajet n’est pas du temps de travail effectif.

4.2. Transport

On appelle transport tout déplacement au cours d’une journée de travail. Répond notamment à cette définition le déplacement que le salarié effectue d’un site à l’autre de l’entreprise pendant l’horaire de travail.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

4.3. Voyage

On appelle voyage tout déplacement pendant une période où aucun travail n'est effectué et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée. Le voyage est organisé par l'employeur.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif et ne sont pas décomptées comme telles. Elles peuvent intervenir un samedi et/ou un dimanche. Toutefois, les voyages effectués dans le cadre du présent article ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du jour de repos hebdomadaire obligatoire.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage : écart entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée, durée à laquelle il est ajouté forfaitairement 1 heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente.

Les heures de voyage sont indemnisées sous forme d'une « indemnité pour heures de voyage » complétant le cachet qui est égale à :

- voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures : 1/10 du cachet de base pour un service de 3 heures ;
- voyage d'une durée supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures : 2/10 du cachet de base pour un service de 3 heures ;
- voyage d'une durée supérieure à 8 heures : 4/10 du cachet de base pour un service de 3 heures.

Sur accord des parties, l'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

Article 5

Remboursement des frais

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties ;
- si le salarié utilise son véhicule personnel, avec accord de son employeur et en cas d'impossibilité de prendre les transports en commun, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux.

Pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :

- soit rembourser les frais réels après accord entre les parties ;
- soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.

Article 6

Instruments

Chaque musicien doit fournir son instrument. Le cachet de l'artiste comprend cette mise à disposition.

Lors de l'utilisation d'instruments spéciaux, spécifiques à une œuvre, ou rares, que le musicien ne possède pas, ou difficilement déplaçables, il pourra être convenu entre l'employeur et le musicien, que ceux-ci seront loués par l'employeur.

Un complément de salaire pourra être octroyé pour l'utilisation de plusieurs instruments.

Lors de l'organisation d'un voyage pour les nécessités d'un tournage, l'employeur devra assurer les frais d'acheminement des instruments qui ne peuvent pas être considérés comme un bagage à main.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier, auprès du musicien, que l'instrument est assuré.

Article 7

Rupture anticipée du contrat

En vertu des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail et sous réserve de la période d'essai, le contrat de travail conclu entre un artiste et un employeur ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou d'incapacité constatée par un médecin du travail ou, par dérogation, à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1243-2 du code du travail.

Hors faute grave de l'artiste interprète ou incapacité constatée par un médecin du travail ou cas de force majeure, la rupture anticipée du contrat de l'artiste interprète par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail. En conséquence, dans les hypothèses évoquées à l'alinéa précédent, hors cas de force majeure, l'employeur sera tenu de payer à l'artiste le salaire relatif aux prestations prévues dans le contrat de travail et pourra utiliser les prestations enregistrées moyennant le respect des dispositions du présent titre.

En cas de force majeure, il sera fait application des dispositions de l'article L. 1243-4 du code du travail.

De façon parallèle, conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, la méconnaissance par l'artiste des stipulations rappelées au premier alinéa ci-dessus ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Article 8

Annulation d'un service ou d'une journée

Si un service ou une journée sont annulés à l'initiative de l'employeur, il est alloué à l'artiste une indemnité égale au montant de la rémunération fixée par le contrat de travail pour le service ou la journée correspondant.

Article 9

Contrat. – Planning

Le contrat de travail est signé au plus tard lors de la première entrée en studio.

L'employeur fixe un planning prévisionnel de travail, exprimé en services et/ou en journées ainsi qu'un horaire de début de travail pour chaque journée.

Ce planning peut être modifié par l'employeur en fonction des nécessités de l'enregistrement, sous réserve de respecter un préavis de 24 heures. En tout état de cause, en cas de modification du planning par l'employeur, celui-ci devra tenir compte des autres engagements pris par l'artiste.

Sauf cas de force majeure, si un service ou une journée sont reportés à l'initiative de l'employeur avec un délai de prévenance inférieur à 24 heures, l'artiste percevra une indemnité égale à 30 % de la rémunération minimale fixée pour le service ou la journée correspondant.

Article 10

Feuille d'émargement

Pour chaque journée au cours de laquelle a lieu une séance de travail, les artistes signent une feuille d'émargement faisant mention de leur présence et de la nature de leur travail respectif. Une copie leur en est remise. Un modèle de feuille d'émargement est en annexe de cet accord.

Article 11

Pause repas

Les artistes musiciens doivent disposer d'une pause d'au moins 1 heure pour le déjeuner à prendre entre 11 heures et 15 heures et d'une pause d'au moins 1 heure pour le dîner à prendre entre 17 h 30 et 21 h 30.

Les horaires de prises de repas peuvent être décalés dans le cas d'un programme réalisé en direct ou dans les conditions du direct, ou soumis à la disponibilité particulière d'un lieu ou d'un artiste.

Article 12

Services ou journées supplémentaires

A l'expiration de son contrat, l'artiste fera ses meilleurs efforts pour effectuer les services ou les journées de travail supplémentaires nécessaires à l'achèvement du programme audiovisuel ou du vidéogramme prévu à son contrat de travail.

Les dates sont fixées par l'employeur, compte tenu des engagements que l'artiste aurait pu contracter par ailleurs.

Le service ou la journée supplémentaires seront rémunérés sur la base du salaire prévu au contrat.

Article 13

Congés payés

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant du présent accord sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer les documents permettant de faire valoir les droits.

Pour l'application du second alinéa de l'article D. 7121-37 du code du travail, le salaire minimum de référence devant être pris en compte pour calculer le montant de l'indemnité journalière de congé est celui fixé pour 1 journée d'enregistrement.

Fait à Paris, le 16 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 56 DU 6 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1551119M

IDCC : 1951

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles, parties à la convention collective nationale de travail étendue du personnel des experts automobiles, conclue le 20 novembre 1996, ont déjà mis en place un régime de prévoyance ambitieux.

Leur intention est de compléter, par le présent accord à la convention collective nationale de branche, ce dispositif en mettant en place une garantie remboursement de frais de santé, concernant les dépenses intéressant les salariés, mais également leurs ayants droit.

Les organisations entendent ne pas limiter leur ambition à seulement construire un système de frais de santé, élément de rémunération différée individualisable, mais bâtir un véritable régime fondé sur un objectif de solidarité se déclinant, outre en une cotisation identique, quel que soit le risque propre à la population d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises, et à la situation personnelle de chaque salarié, en des droits non contributifs, une action sociale, une politique de prévention permettant à la fois d'améliorer en les réduisant les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à un droit fondamental à l'intégrité physique et psychique des salarié(e)s.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture frais de santé respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi des obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1^{er} janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont pris la décision de recommander une institution de prévoyance ou une mutuelle ou un assureur pour l'ensemble des cabinets ou entreprises de la branche.

Le choix des organisations parties à la convention collective nationale de la branche se fera à partir d'un appel d'offres avec son cahier des charges.

I. – Mise en œuvre du régime

I.1. Bénéficiaires à titre obligatoire du régime frais de santé

Sont bénéficiaires du régime frais de santé à titre obligatoire tous les salariés, appelés participants, des entreprises et cabinets d'expertises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche, appelés adhérents.

Ainsi, on entend par bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif du cabinet ou d'une entreprise d'expertises, dans les conditions définies ci-dessus :

- sans distinction du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, sauf dispense d'affiliation conformément à l'article I.2 ci-après ;
- y compris ceux atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'accord.

Les stagiaires n'ont pas la qualité de salariés. N'appartenant pas à la catégorie susvisée, ils ne sont donc pas concernés par la mise en place du présent régime.

Pour tous les participants du régime ci-dessus définis, la part salariale des cotisations est obligatoire et précomptée sur le bulletin de paie.

I.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé

Certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation, s'ils le souhaitent, dans les cas limitatifs suivants :

- les salariés à temps partiel dont l'affiliation au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Une lettre de refus du salarié sera remise à l'employeur ;
- les apprentis : les titulaires d'un contrat d'apprentissage peuvent demander par écrit, quelle que soit leur date d'embauche, une dispense d'affiliation au présent régime de santé dans trois cas de figure :
 - 1° Si le contrat d'apprentissage n'excède pas 12 mois, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation sans justification ;
 - 2° Si le contrat d'apprentissage excède 12 mois, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation s'il justifie par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
 - 3° En tout état de cause, l'apprenti peut demander une dispense d'affiliation si cette dernière le conduit à verser une cotisation (pour l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire instituées dans l'entreprise à titre obligatoire) au moins égale à 10 % de sa rémunération brute ;
- les salariés ayant plusieurs employeurs au sein de la branche et qui sont déjà affiliés au titre de leur premier emploi peuvent être dispensés d'affiliation au titre des emplois de rang 2 et suivants ;
- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) : les salariés en CDD peuvent demander par écrit, quelle que soit leur date d'embauche, une dispense d'affiliation au présent régime de santé. Si le contrat à durée déterminée est supérieur à 12 mois, le salarié concerné devra alors justifier par écrit, à l'appui de sa demande, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture de frais de santé individuelle jusqu'à échéance du contrat individuel sous réserve d'en faire la demande par écrit et de fournir à l'employeur un document attestant de la souscription à ce contrat individuel et de sa date d'échéance ;
- les salariés bénéficiaires d'un autre régime collectif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté ministériel, y compris en qualité d'ayants droit, peuvent demander, par écrit, à

être dispensés d'affiliation au régime de santé, sous réserve de justifier chaque année de cette couverture obligatoire ;

- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé : quelle que soit leur date d'embauche, les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire visée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-3 du même code peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation jusqu'à la fin de la couverture ou à l'échéance de leur contrat individuel, sous réserve de fournir à l'employeur un document attestant de la souscription à ce contrat individuel et de sa date d'échéance.

Lors de l'embauche, les salariés seront informés de ce droit et des conséquences de leur non-affiliation éventuelle ; ils devront formuler leur demande par écrit lors de leur prise de fonction en accompagnant celle-ci de tous les justificatifs nécessaires (lors de leur embauche ainsi, ensuite, que chaque année).

Leur affiliation au présent régime redeviendra immédiatement obligatoire en cas de modification des dispositions réglementaires ou conventionnelles entraînant la remise en cause de ces dispenses.

En tout état de cause, le salarié peut à tout moment demander à être affilié pour l'avenir. L'affiliation sera irrévocable et définitive pour toute la durée de son contrat de travail.

I.3. Maintien du régime en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris lorsqu'il l'est déjà à la date d'entrée en vigueur du présent régime, et ce dans les situations et conditions suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, paternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit soit au maintien (total ou partiel) de salaire par l'entreprise ou le cabinet d'expertises, soit à des indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties. Sa quote-part de cotisation continue d'être précomptée sur la rémunération ou l'indemnité, la quote-part de l'entreprise ou du cabinet d'expertises étant également maintenue ;
- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due et est précomptée sur sa pension d'invalidité.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. A cet effet, il peut demander à l'assureur concerné le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge.

I.4. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé

Sont bénéficiaires du régime frais de santé à titre obligatoire au sens du présent accord :

- les ayants droit à charge du salarié au sens des articles L. 161-14 et L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
- les enfants du participant et/ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire ;
- ou jusqu'au 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat de travail à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;

- ou en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie.

Les ayants droit bénéficiaires des prestations du présent régime au jour du décès d'un participant actif continuent d'en bénéficier pendant une durée de 12 mois sans contrepartie de cotisation.

I.5. Cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et ayants droit

L'affiliation du bénéficiaire et de ses ayants droit et le droit aux garanties cessent de produire leurs effets :

- à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées au I.6 *a* ci-après ;
- en cas de décès, sous réserve des dispositions visées au I.6 *b* ci-après ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord à la suite d'une dénonciation totale ou partielle de la convention collective.

I.6. Conditions du maintien de la garantie en cas de rupture du contrat de travail

a) Portabilité

En cas de rupture de son contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (licenciement pour motif personnel non consécutif à une faute lourde, pour motif économique, rupture d'un commun accord, rupture conventionnelle, démission pour motif légitime, arrivée à terme ou rupture du CDD), tout participant bénéficie du maintien de la garantie remboursement des frais de soins de santé, sans contrepartie de cotisation, 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, durée appréciée en mois entiers en arrondissant le cas échéant au nombre supérieur.

Ce maintien prend effet le lendemain de la rupture effective du contrat de travail (à l'issue du préavis le cas échéant). La durée de ce maintien est limitée à la durée correspondant à celle du dernier contrat de travail (appréciée en mois entiers), sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts au sein du cabinet employeur, avant la date de cessation du contrat de travail. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au sein du cabinet ou de l'entreprise employeur.

L'ancien salarié doit justifier auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de son droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage à la suite de cette rupture. Il doit justifier de la cessation, le cas échéant, du versement des allocations d'assurance chômage pendant la période de maintien des garanties.

Le maintien de garanties des droits à la portabilité cesse :

- à l'issue de la période maximale de maintien ;
- dès que le bénéficiaire retrouve un emploi et n'est plus indemnisé par l'assurance chômage (qu'il bénéficie ou non d'une couverture dans le cadre de ce nouvel emploi) ;
- en cas de radiation des listes de Pôle emploi ;
- en cas de non-production auprès de l'employeur ou de l'organisme assureur des documents justificatifs de l'indemnisation chômage, au moment du versement de la prestation ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite en cours de portabilité.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du participant qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

b) Condition de maintien des garanties « loi Evin »

A l'issue de la période de portabilité, le participant peut demander à l'organisme assureur recommandé, dans un délai de 6 mois, le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'organisme assureur recommandé met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

L'ancien participant titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité, participant du régime au jour de la rupture de son contrat de travail, peut demander à l'organisme assureur recommandé dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail le maintien de la garantie en vigueur à cette date.

L'ancien salarié titulaire d'une pension de retraite, participant du régime au jour de la rupture définitive de son contrat de travail, peut demander à l'institution, dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'institution recommandée met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

c) Les ayants droit bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès d'un participant actif continuent d'en bénéficier pendant une durée de 12 mois sans contrepartie de cotisation.

I.7. Cotisation

a) Montant

Le montant mensuel de la cotisation due au titre du régime frais de santé est égal à :

- 2,54 % du PMSS pour le régime général ;
- 1,52 % du PMSS pour le régime Alsace-Moselle.

Cette structure de cotisation s'entend pour le salarié et ses ayants droit définis à l'art. I.4 du présent avenant.

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur recommandé incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme recommandé.

b) Répartition

La cotisation ci-dessus est répartie entre le cabinet ou l'entreprise et le salarié participant selon les taux suivants : 50 % pour l'entreprise ou le cabinet d'expertises, 50 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement, par prélèvement sur la rémunération brute du salarié, et figurant sur le bulletin de paie.

c) Révision

La cotisation étant exprimée en pourcentage du PMSS, celle-ci évolue chaque année au 1^{er} janvier. Le taux mentionné au *a* est fixé pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Cependant, en cas d'évolution du PMSS supérieure à 1,5 % par an, l'évolution de la cotisation sera plafonnée à 1,5 % par an. Le taux évoluera alors en conséquence pour maintenir cette évolution ainsi plafonnée.

Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.

A l'issue de cette période de 3 années, un autre taux pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

d) Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime frais de santé cesse d'être due :

- en cas de suspension du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article I.3 ;
- lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article I.6 ;
- en cas de décès ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

I.8. Recommandation de l'organisme assureur

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'affiliation de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit, quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité liées à la maladie ou au chômage, notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propres à une étude ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l'accessibilité au fonds social de l'organisme ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- le maintien de la couverture en cas de défaillance d'un cabinet ou d'une entreprise d'expertises ;
- l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime frais de santé concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les cabinets et les entreprises et leurs salariés participants doivent nécessairement être mutualisées. Au vu de cet objectif, et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet de l'annexe à la convention collective. C'est avec ce même esprit qu'il est demandé une contribution aux cabinets ou entreprises d'expertises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé.

I.9. Adhésion à l'organisme recommandé

L'adhésion de tous les cabinets et entreprises est recommandée pour que, au travers de la mutualisation, l'organisme unique puisse concrètement servir l'objectif de solidarité professionnelle que s'assignent les parties à la convention collective.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les cabinets et les entreprises qui ont adhéré au présent régime n'ont pas la faculté de dénoncer ou de résilier leur adhésion. De son côté, l'organisme recommandé ne peut refuser de verser les prestations aux salariés des cabinets et entreprises n'ayant pas payé leurs cotisations et, de ce fait, davantage exclure un cabinet ou une entreprise, cela conformément au cinquième alinéa de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale.

I.10. Fonds collectifs

Manifestation de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer un fonds. Il est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention.

Il est prélevé 2 % de l'assiette des cotisations telle que définie à l'article I.7 afin d'alimenter ce fonds collectif.

I.11. Suivi du régime

L'organisme assureur recommandé fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres, aux prestations versées...

L'organisme assureur recommandé rend compte à la commission paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Il fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport prévu au premier alinéa du présent article, ainsi qu'un bilan du fonds social et des sommes allouées à ce titre.

I.12. Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen, dans le cadre de la commission paritaire, au maximum tous les 5 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

A cet effet, la commission paritaire se réunira avant le sixième mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le travail d'analyse des membres de la commission paritaire, l'organisme recommandé présentera, dans un rapport consolidant, sur la période de 5 ans considérée, les rapports et informations indiqués à l'article I.11, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, La première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus. La seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations visant à une meilleure qualité de gestion du régime par l'organisme recommandé.

I.13. Effet de l'accord à l'égard de l'organisme recommandé

Les dispositions du présent accord, et de ses avenants éventuels, ne sont opposables à l'organisme recommandé qu'après acceptation formelle de celui-ci.

Les adhérents, ainsi que les participants, peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent accord, auprès de l'organisme, pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même, l'organisme assureur recommandé peut, directement, se prévaloir des dispositions du présent accord, auprès des adhérents ainsi que des participants, pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

I.14. Contribution à la solidarité de branche

I.14.1. Le présent accord vise à la création d'un authentique régime de protection sociale complémentaire, concrétisé non seulement par la fixation de la nature et du niveau des prestations contractualisées, mais encore par des droits non contributifs et déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il appartient aux cabinets et entreprises d'expertises de respecter, y compris lorsque l'assureur auquel elles confient le soin de gérer les garanties collectives n'est pas celui recommandé dans les conditions figurant à l'article I.8.

Parmi ces droits non contributifs, certains ne peuvent être effectifs que par le prélèvement des prestations, sur un fonds collectif, alimenté par tous les cabinets et entreprises d'expertises de la branche ; la raison peut notamment en être trouvée dans le caractère collectif de l'avantage, en liaison avec la politique de prévention, destinée à l'amélioration des taux de sinistralité, et dans l'extension, à des personnes n'ayant pas (plus) de contrat de travail, de tels avantages comme la solidarité

au profit des retraités ou des apprentis, des salariés à temps partiels ou encore des chômeurs sous certaines conditions.

I.14.2. Les droits particuliers résultant de la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale visent à préserver ou améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui peuvent ou non être titulaires d'un contrat de travail.

I.14.2.1. Certaines actions relèvent d'un accompagnement collectif. Il s'agit de :

- politiques de prévention en vue de l'amélioration des risques concernant certaines pathologies telles que douleurs lombaires, troubles musculo-squelettiques (TMS), ou des risques d'accidents tels que trajets en voiture et encore les risques psychosociaux (RPS) ;
- actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addictions, etc.) ;
- actions sociales en faveur des personnes en situation de faiblesse ou de précarité ;
- actions en direction des apprentis, des retraités, des invalides ;
- actions en faveur des salarié(e)s à temps partiel dans certaines conditions.

I.14.2.2. Certaines actions relèvent d'un accompagnement individuel s'adressant à tel ou tel intéressé. Il s'agit de :

a) Salariés titulaires d'un contrat de travail :

- prise en charge totale ou partielle de la cotisation des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'affiliation prévues au deux premiers tirets de l'article I.2 ;
- prise en charge totale ou partielle de la cotisation des salariés dans certains cas de suspension de contrat de travail non rémunérée ;
- aide à la mobilité tant géographique que professionnelle ;
- prise en charge totale ou partielle à des actions de formations thématiques se rapportant à l'amélioration des conditions de travail (stress et santé, accompagner un événement traumatique...).

b) Autres intéressés :

- prise en charge totale ou partielle de la majoration des cotisations de la complémentaire santé pour les retraités, pour les invalides, pour les ayants droit d'un salarié décédé ;
- portabilité des droits pour les chômeurs, au-delà du dispositif de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

I.14.3. Le financement de ces prestations non contributives énumérées de manière limitative à l'article I.14.2 est assuré par un droit de tirage sur le fonds collectif mutualisé, alimenté par une contribution, dont le montant est fixé par le décret R. 912-1 du code de la sécurité sociale, à savoir 2 % de la cotisation.

Cette contribution spécifique est entièrement acquittée par l'employeur. Cette contribution est due pour tous les cabinets et les entreprises d'expertises entrant dans le champ du présent accord.

Elle est incluse dans la cotisation conventionnellement fixée que doit respecter l'assureur recommandé, en vertu du 2^e alinéa du II de l'article L. 912-1. Si le cabinet ou l'entreprise d'expertises décide de recourir à un autre assureur, la validité du recours à cet assureur est liée au versement dans le fonds collectif de la branche de cette contribution spéciale.

Le non-respect de ces exigences, quelle que soit la forme retenue, matérialise une inexécution de l'accord conventionnel susceptible d'engager la responsabilité civile de l'employeur.

I.14.4. Les contributions prévues à l'article I.14.3 sont destinées à être mutualisées, dans un fonds dédié géré paritairement, dans le cadre de conventions, faisant l'objet de règles particulières. Toute action en vue du recouvrement de ces cotisations, auprès des cabinets ou des entreprises d'expertises, pourra être menée.

II. – Garanties

II.1. Définition des garanties

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie, en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants, sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale, au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladie professionnelle » et « maternité », ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés, restant à charge du bénéficiaire après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ; l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention, conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

La grille des prestations en nature fait l'objet d'une annexe spécifique.

II.2. Bénéficiaires des prestations

Bénéficiaire des prestations du présent régime :

- le participant ;
- ses ayants droit définis à l'article I.4.

II.3. Couverture facultative

Le salarié qui le souhaite pourra demander la couverture de son conjoint non à charge. La cotisation facultative frais de santé du conjoint non à charge est prise en charge à 100 % par le salarié.

L'organisme recommandé proposera par ailleurs une couverture complémentaire pour les cabinets ou entreprises qui souhaitent améliorer les prestations du présent régime.

III. – Mise en œuvre de l'accord

III.1. Mise en œuvre du régime

Les entreprises et cabinets d'expertises relevant du champ d'application de la convention collective qui ne souhaitent pas adhérer auprès de l'organisme recommandé doivent vérifier :

- que l'ensemble des risques du présent régime soit couvert, de manière collective et obligatoire, pour l'ensemble du personnel ;

et

- que les garanties soient strictement égales ou supérieures pour les assurés par rapport à celles du présent régime, cette appréciation étant effectuée acte par acte, la comparaison ne portant pas sur les actions de prévention ;
- que la quote-part salariale de la cotisation soit inférieure ou égale à celle du présent régime.

A défaut, les cabinets ou entreprises concernés seront tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour régulariser leur situation.

A tout moment, ces cabinets ou entreprises pourront choisir de rejoindre le régime, sans possibilité de refus d'adhésion par l'organisme recommandé.

Le choix de conserver un organisme assureur autre que l'organisme recommandé fait l'objet de la consultation préalable du comité d'entreprise, lorsqu'il existe.

III.2. Obligations en matière d'information

Compte tenu de la technicité des questions liées au frais de santé, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'organisme recommandé prend l'engagement :

- d'assurer auprès des cabinets et entreprises concernés et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information, établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information, dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque cabinet et entreprise par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative, destinée à compléter ou à mettre à jour la notice initiale. Les cabinets et entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les cabinets ou entreprises d'expertises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des articles ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

III.3. Révision

La procédure de révision prévue par la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent accord :

- les dispositions du présent accord pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie, dans le délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;
- l'accord de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'accord auprès des services compétents.

III.4. Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016. Une demande d'extension est réalisée pour les entreprises non adhérentes, le présent avenant prend effet au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

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

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

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

Fait à Paris, le 6 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ANEA.

Syndicats de salariés :

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

CGT conseil ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT.

ANNEXE I

Choix de l'organisme recommandé

La commission paritaire de la convention collective nationale du personnel des experts automobiles retient, à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au titre de la complémentaire frais de santé, l'organisme assureur suivant : MACIF Mutualité, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, Siren 779 558 501, siège social : carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 9.

ANNEXE II

Tableau des garanties

Les garanties sont exprimées sous déduction des remboursements de la sécurité sociale.

	PRESTATIONS FRAIS DE SANTE
Nature des garanties	Limite de remboursements
Hospitalisation (y compris Maternité)	Hospitalisation
Frais de séjour	300% BR
Honoraires adhérents au CAS (avec séjour)	300% BR
Honoraires non adhérents au CAS	170% BR
Forfait journalier hospitalier	100% FR
Chambre particulière	100% FR (plafonné à 1,5 % PMSS/ jour)
Lit accompagnant	100% FR (plafonné à 1 % PMSS/ jour)
Transport accepté Sécurité sociale	300% BR
Frais médicaux – Soins courants	Frais médicaux – Soins courants
Consultations ou Visites de généralistes et spécialistes adhérents au CAS	170 % BR
Consultations ou Visites de généralistes et spécialistes non adhérents au CAS	100 %BR
Actes de spécialités, petite chirurgie adhérent au CAS	170 % BR
Actes de spécialités, petite chirurgie non adhérent au CAS	100 %BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie adhérent au CAS	170 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie non adhérent au CAS	100 %BR
Auxiliaires médicaux	160 % BR
Analyses, examens de laboratoire	160 % BR
Pharmacie	Pharmacie
Remboursée par la SS	100 % BR
Frais dentaires	Frais dentaires
Soins dentaires - Soins conservateurs (y compris prophylaxie et endodontie) - Soins chirurgicaux et actes techniques	100 % FR dans la limite de 300 % BR
Prothèses dentaires et Inlay-onlay remboursées	320 % BR
Prothèses dentaires non remboursées (par an)	150 €
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	300 % BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale	150 €
Implant dentaire par an	300 €

Frais d'optique	Frais d'optique
Limitation : Un équipement tous les deux ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction (dans ce cas, acquisition d'un équipement par période d'un an)	
Verres simples Verres unifocaux sphère de -6 et + 6 dioptries et cylindre inférieur ou égal à +4	300 € (dont monture limité à 150 €)
Verres complexes Verres unifocaux sphère hors zone de -6 et +6 dioptries ou cylindre >4 à +4 dioptries ou sphérocyllindriques de -8 à + 8 dioptries	550 € (dont monture limité à 150 €)
Verres très complexes Verres multifocaux sphériques hors zone de -4 à +4 dioptries ou sphérocyllindriques hors zone de -8 à +8 dioptries	550 € (dont monture limité à 150 €)
Verre simple + verre complexe	450 € (dont monture limité à 150 €)
Verre simple + verre très complexe	550 € (dont monture limité à 150 €)
Verre complexe + verre très complexe	450 € (dont monture limité à 150 €)
Lentilles acceptées par la SS ou non (par an)	200 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux et par an)	300 €
Prothèses médicales	Prothèses médicales
Orthopédie et autres Prothèses médicales	165 % BR
Prothèses auditives	260 % BR
Autres Frais	Autres Frais
Vaccins non remboursés	100 % FR
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (4 séances par an)	25 € / séance
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	100 % TM
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séancesmaximum (SC12)	100 %TM
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langageécrit (AMO24) (enfant de moins de quatorze ans)	100 %TM
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	100 %TM
Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour 1 des actes prévu	100 %TM
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	100 %TM
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois	OUI

ANNEXE III

Tableaux des taux de cotisations

Adulte/enfant + conjoint à charge au sens de la sécurité sociale : exprimé en pourcentage du PMSS.

Conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale : exprimé en pourcentage du PMSS.

COTATION DES GARANTIES	RÉGIME GÉNÉRAL Taux de cotisation TTC	RÉGIME ALSACE-MOSELLE Taux de cotisation TTC	ARTICLE 4 LOI ÉVIN (maintien strict des garanties des actifs) Retraités et ayants droit d'assurés décédés
Régime obligatoire frais de santé adulte/enfant + conjoint à charge au sens de la sécurité sociale	2,54	1,52	3,81
Adhésion facultative conjoint non à charge de la sécurité sociale	1,48	0,89	2,22

Adulte/enfant + conjoint à charge au sens de la sécurité sociale : exprimé en euros.

Conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale : exprimé en euros.

PMSS 2015 à 3 170 €.

COTATION DES GARANTIES	RÉGIME GÉNÉRAL Taux de cotisation TTC	RÉGIME ALSACE-MOSELLE Taux de cotisation TTC	ARTICLE 4 LOI ÉVIN (maintien strict des garanties des actifs) Retraités et ayants droit d'assurés décédés
Régime obligatoire frais de santé adulte/enfant + conjoint à charge au sens de la sécurité sociale	80,52	48,18	120,78
Adhésion facultative conjoint non à charge de la sécurité sociale	46,92	28,21	70,37

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE
DÉDIÉE AUX ACTIONS DE SOLIDARITÉ ET DE PRÉVENTION**

**NOR : ASET1551102M
IDCC : 1090**

Vu l'article 1.27 de la convention collective nationale relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;

Vu l'annexe RPCS de la convention collective, notamment son point IV relatif aux actions de solidarité et de prévention,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organisations soussignées décident de créer une association paritaire IRP Auto Solidarité Prévention, ci-après dénommée « l'association », dont les statuts fondateurs sont annexés au présent accord.

Article 2

L'association entre dans le périmètre du groupe de protection sociale IRP Auto.

Article 3

Afin de permettre l'engagement des actions de cette association dès le début de l'année 2016, les organisations soussignées mandatent leurs représentants en vue de faire réaliser sans délai les opérations de dépôt des statuts, de convocation de l'assemblée générale constitutive et de réunion du premier conseil d'administration de l'association.

Article 4

Les organisations soussignées conviennent de mandater leurs délégués à l'assemblée générale de l'association pour adapter, en tant que de besoin, les dispositions statutaires relatives à la composition des instances, conformément aux décisions qui seront prises par la commission paritaire nationale à la suite des arrêtés de représentativité attendus en 2017.

Article 5

L'association est chargée d'accueillir le fonds collectif visé au IV de l'annexe RPCS de la convention collective, et de mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention visées à l'article 6. A cet égard, l'intégralité de la contribution instituée par la convention collective, conformément au titre V.2 de ladite annexe et appelée par l'organisme assureur de référence, lui sera totalement affectée dans les conditions précisées par la délibération paritaire n° 8-15.

Article 6

D'une manière générale, les bénéficiaires des actions de l'association sont ceux définis par l'annexe RPCS de la convention collective. Les actions de solidarité et des actions de prévention liées aux risques de santé publique et aux risques liés aux métiers seront définies par les instances dirigeantes de l'association. Les actions de prévention liées aux métiers ne se substituent pas aux actions de prévention que les employeurs doivent engager, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre de leur obligation générale de prévention des risques professionnels.

Article 7

Le programme des actions prioritaires que l'association est amenée à réaliser en 2016 est fixé par la délibération paritaire n° 9-15 de la commission paritaire nationale.

Article 8

Il est demandé à l'association de définir et de mettre en œuvre des indicateurs appropriés pour évaluer l'impact des mesures de prévention sur les dépenses du régime professionnel de prévoyance d'une part, et de santé, d'autre part.

Article 9

Il est demandé à l'association de se rapprocher de l'ANFA en vue de rechercher toutes possibilités de partenariat pour la réalisation des programmes annuels d'actions de solidarité et de prévention.

Article 10

Un premier rapport d'activité de l'association sera établi en vue de son examen par la commission paritaire nationale au plus tard le 30 novembre 2016, à l'appui de ses décisions relatives au programme 2017.

Article 11

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 17 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT.

Délibération paritaire n° 8-15 relative à l'application de l'accord paritaire national portant création d'une association paritaire IRP Auto Solidarité Prévention

Les organisations soussignées,

Vu l'accord du 17 novembre 2015 portant création de l'association IRP Auto Solidarité-Prévention, auquel les statuts sont annexés,
décident :

Article 1^{er}

Il est demandé au groupe IRP Auto l'adhésion de l'association IRP Auto Solidarité Prévention en qualité de membre d'IRP Auto Gestion.

Article 2

Il est demandé au groupe IRP Auto le transfert à l'association IRP Auto Solidarité Prévention des contributions au titre de la solidarité et de la prévention (1 € + 1 €) qui ont été perçues en 2015 par IRP Auto Prévoyance Santé pour le compte de l'association en cours de création.

Article 3

Il est demandé au groupe IRP Auto la reprise par IRP Auto Solidarité Prévention des charges administratives qui ont été engagées en 2015 par IRP Auto Prévoyance Solidarité pour le compte de l'association en cours de formation.

Fait à Paris, le 17 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

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

Délibération paritaire n° 9-15 relative au programme 2016 des actions de solidarité et de prévention

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.27 de la convention collective relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;

Vu l'annexe RPCS de la convention collective, notamment son point IV relatif aux actions de solidarité et de prévention ;

Vu l'accord du 17 novembre 2015 portant création de l'association « IRP Auto Solidarité-Prévention », auquel les statuts sont annexés,
décident :

Article 1^{er}

Actions prioritaires de solidarité

Considérant que l'évolution démographique en France conduit de plus en plus de salariés à assumer auprès d'un de leurs proches les tâches d'aidant familial, les organisations soussignées décident de mettre en œuvre des actions de solidarité à leur profit, afin de favoriser la conciliation de leurs vies professionnelle et familiale et d'éviter les risques d'épuisement et de détresse. Des actions de soutien et d'assistance seront proposées aux entreprises et aux salariés afin de faire face aux conséquences du décès d'un salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants.

Article 2

Actions prioritaires de prévention

Considérant que la préservation de la santé auditive constitue un enjeu majeur de santé publique dans un contexte de vieillissement de la population et de développement des comportements susceptibles d'altérer les capacités auditives des personnes, en particulier celles des jeunes, les organisations soussignées conviennent de demander à IRP Auto Solidarité Prévention de concevoir, de réaliser ou de faire réaliser des actions de préservation de la santé auditive. Ces actions prendront notamment la forme de formations à la prévention, de sensibilisation au risque métier et d'interventions en entreprise ;

Considérant l'importance de la sécurité routière, eu égard à son impact sur les dépenses de santé et aux exigences accrues de mobilité, les organisations soussignées souhaitent un renforcement des actions dans ce domaine, notamment par la mise en œuvre de mesures facilitant l'accès au permis de conduire des jeunes salariés en alternance, par le développement de programmes de maintien de la mobilité en sécurité d'un public de conducteurs âgés et par la réalisation de modules de formation au risque routier professionnel et non professionnel ouverts prioritairement aux TPE et aux PME ;

Considérant l'importance de la sensibilisation des jeunes salariés de la branche professionnelle des services de l'automobile à la prévention santé, les organisations soussignées conviennent de demander à IRP Auto Solidarité Prévention de concevoir des modules pédagogiques relatifs aux compétences en matière de prévention inscrites dans les référentiels de CAP et de baccalauréat professionnel des alternants ;

Considérant l'importance de l'accès à l'information et à la connaissance de la prévention santé au public salarié, les organisations soussignées demandent à IRP Auto Solidarité Prévention de réaliser des actions de prévention santé individuelle sur les thématiques de santé publique (surpoids et obésité, diabète, asthme, prévention sur les conduites addictives...) ;

Considérant l'importance de l'accès à l'information et à la connaissance de la prévention santé au sein des entreprises, notamment les TPE et PME, les organisations soussignées demandent à IRP Auto Solidarité Prévention d'inciter les entreprises à intégrer des parcours de formations spécifiques à la prévention par la mise à disposition d'un catalogue « Prévention services de l'automobile » autour des thématiques de prévention santé.

Article 3

Actions de valorisation des démarches de prévention

Afin de valoriser les initiatives prises par les dirigeants d'entreprise, les représentants du personnel et les salariés eux-mêmes pour améliorer la sécurité sanitaire, il est demandé à IRP Auto Solidarité Prévention d'organiser des actions de promotion de la prévention pouvant prendre la forme de journées de la prévention, de trophées de la prévention destinés à récompenser les personnes qui ont conçu ou appliqué une démarche de prévention exemplaire, ou encore de publications relatives aux risques professionnels et non professionnels et aux moyens de réduire ces derniers.

Fait à Suresnes, le 17 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

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

Statuts de l'association IRP Auto Solidarité Prévention

VISAS

Vu la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, notamment ses considérants 10, 11 et 13 :

« 10. Considérant que, par les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le législateur a entendu faciliter l'accès de toutes les entreprises d'une même branche à une protection complémentaire et assurer un régime de mutualisation des risques, en renvoyant aux accords professionnels et interprofessionnels le soin d'organiser la couverture de ces risques auprès d'un ou plusieurs organismes de prévoyance ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ;

11. Considérant que, toutefois, d'une part, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toutes les entreprises qui appartiennent à une même branche professionnelle peuvent se voir imposer non seulement le prix et les modalités de la protection complémentaire mais également le choix de l'organisme de prévoyance chargé d'assurer cette protection parmi les entreprises régies par le code des assurances, les institutions relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et les mutuelles relevant du code de la mutualité ; que, si le législateur peut porter atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle dans un but de mutualisation des risques, notamment en prévoyant que soit recommandé au niveau de la branche un seul organisme de prévoyance proposant un contrat de référence y compris à un tarif d'assurance donné ou en offrant la possibilité que soient désignés au niveau de la branche plusieurs organismes de prévoyance proposant au moins de tels contrats de référence, il ne saurait porter à ces libertés une atteinte d'une nature telle que l'entreprise soit liée avec un cocontractant déjà désigné par un contrat négocié au niveau de la branche et au contenu totalement prédéfini ; que, par suite, les dispositions de ce premier alinéa méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale portent à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques (...). »

Vu les points I et IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013, ainsi rédigés :

« I. – Les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 peuvent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

(...)

IV. – Les accords mentionnés au I peuvent prévoir que certaines des prestations nécessitant la prise en compte d'éléments relatifs à la situation des salariés ou sans lien direct avec le contrat de travail les liant à leur employeur sont financées et gérées de façon mutualisée, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, pour l'ensemble des entreprises entrant dans leur champ d'application. »

Vu l'article 1.27 de la convention collective nationale des services de l'automobile relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), ainsi que l'annexe RPCS à ladite convention collective instituant une couverture santé générale et prévoyant le déploiement d'actions de solidarité et de prévention ;

Vu l'arrêté d'extension du 26 juin 2014 rendant obligatoires les dispositions de l'avenant n° 66 du 19 septembre 2013 ayant institué le RPCS ;

Vu l'arrêté d'extension du 27 avril 2015 relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du (RPCS),

PRÉAMBULE

1. Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des services de l'automobile, ci-après dénommée « la convention collective », inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général, liant les salariés, les anciens salariés et les entreprises dans la finalité de favoriser l'employabilité et le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés du secteur.

2. La politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière dans toutes les entreprises de la branche, notamment au moyen d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de la population, en vue de leur amélioration. Cette politique de branche accompagne et renforce les mesures décidées par les entreprises, sans réduire les obligations mises à leur charge par la loi.

3. Cette volonté s'est traduite par la signature de différents accords pour construire en plusieurs étapes un édifice cohérent ainsi que par la création des outils juridiques permettant la mise en œuvre opérationnelle des régimes créés, afin d'assurer le meilleur service de gestion au meilleur coût, dans le respect de quatre principes essentiels :

- des structures de gouvernance qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;
- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les éléments caractéristiques des régimes mis en œuvre pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;
- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;
- l'interdiction de développer une activité concurrentielle ou d'affecter toute ressource financière mise à disposition des organismes paritaires, en dehors du champ de la branche.

4. Quelle que soit la nature des mesures prises pour améliorer la prévention des risques et quelles que soient les techniques assurantielles mises en œuvre à cet effet, les partenaires sociaux promeuvent une politique de protection sociale globale, visant à préserver la santé et la sécurité des salariés considérés aussi bien en tant qu'individus tout au long de la vie qu'en tant que membres ou anciens membres d'une collectivité de travail.

5. Dans cette perspective, le suivi d'un programme de prévention, comme le remboursement des frais de soin, comme le versement d'un revenu de remplacement, doivent constituer les diverses faces d'une seule et même politique poursuivant un seul et même objectif : limiter la dégradation de la santé du salarié et éviter que ses éventuelles difficultés de santé empêchent celui-ci de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

6. C'est dans cette perspective qu'a été conclu l'avenant n° 66 du 19 septembre 2013 mettant en œuvre un régime obligatoire de couverture santé.

7. Dans cet accord fondateur, les partenaires sociaux ont prévu :

- que le régime mis en œuvre répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire et garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés ;

- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture, compte tenu des besoins de la branche, reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que le régime inclut des éléments de solidarité et consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche.

8. Le texte de référence du régime de santé est l'article 1.27 de la convention collective :

« Les salariés bénéficient d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)" de la présente convention collective. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP Auto Prévoyance Santé (anciennement dénommé IPSA), financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS. »

9. Un fonds collectif doit être institué pour faire fonctionner ce dispositif de solidarité et de prévention. Le point IV de l'annexe RPCS, consacré aux actions de solidarité et de prévention, prévoit à cet égard que l'organisme de référence, IRP Auto Prévoyance Santé, établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmet à la commission paritaire nationale.

10. Les objectifs et les modalités des actions de solidarité et de prévention qui doivent être mises en œuvre sont les suivantes, aux termes de l'annexe RPCS de la convention collective :

« IV.1. Actions de solidarité

Les actions de solidarité qui relèvent du RPCS visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés d'insertion, quelle qu'en soit l'origine : jeunes apprentis isolés, situations de précarité professionnelle, personnes à mobilité réduite, difficultés de logement...

Les orientations des actions de solidarité et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi visés à l'article II.2, à l'exclusion des ayants droit.

Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, la réalisation des actions définies par les partenaires sociaux étant programmée dans la limite des fonds disponibles.

IV.2. Actions de prévention

Les actions de prévention qui relèvent du RPCS sont exclusivement liées aux risques santé spécifiques aux professions des services de l'automobile ou aux risques de santé publique. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi définis à l'article II.2, à l'exclusion des ayants droit, quel que soit l'organisme d'assurance retenu par l'employeur pour assurer la couverture des garanties de santé.

Les programmes de prévention prioritaires et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, dans la limite des fonds disponibles.

Prévention liée aux risques de santé publique

IRP Auto Prévoyance Santé, organisme de référence du RPCS :

- réalise des actions de prévention en relais de la politique de santé publique (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, etc.) et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addiction, etc.) ;
- organise des réunions d'information sur les comportements en termes de consommation médicale afin de sensibiliser les salariés des entreprises dans le domaine de la santé ;
- recherche des partenariats avec l'association nationale de formation de l'automobile pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire spécifiquement destinées aux salariés sous contrat de formation en alternance ;
- se rapproche du GNFA pour étudier les voies et moyens de sensibilisation des stagiaires en formation.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé notamment en entreprise vise à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées. A leur demande, les entreprises accèdent à des services permettant d'agir en faveur de la santé de leurs salariés afin de maîtriser mieux encore leur budget de protection sociale.

La branche comportant une vingtaine de métiers différents, la prévention est déclinée en fonction des risques sanitaires spécifiques de chacune des professions des services de l'automobile. IRP Auto Prévoyance Santé participe au financement des programmes de prévention de certaines pathologies (douleurs lombaires, surdité, affection pulmonaire...) ou des risques d'accident (trajet en voiture, manipulation d'engins mécaniques...).

Les actions de prévention prennent la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité. »

11. Afin de mettre en œuvre les moyens de réaliser l'objectif d'intérêt général de mutualisation, de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé, sans porter une atteinte disproportionnée aux principes constitutionnels de la liberté du commerce et de la liberté d'entreprendre, il était nécessaire que les partenaires sociaux se dotent des moyens permettant la mise en œuvre opérationnelle du régime ainsi créé.

12. Par conséquent, les partenaires sociaux ont décidé de décliner l'architecture du régime de protection sociale de la branche en articulant :

- la mise en œuvre d'une couverture d'assurance collective obligatoire pour tous les salariés et toutes les entreprises de la branche incluant des droits non contributifs ;
- la définition d'une politique de solidarité et de prévention identique pour tous les salariés de la branche ;
- les outils juridiques nécessaires pour l'exécution des politiques de solidarité et de prévention décidées par la commission paritaire nationale des services de l'automobile dans le respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés de la branche.

13. C'est pour atteindre cet objectif qu'a été constituée la présente personne morale, sous la forme d'une association dont le texte des statuts fondateurs est le suivant :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Création

Pour l'application de l'article 1.27 de la convention collective nationale des services de l'automobile, ci-après dénommée la convention collective, les organisations représentatives des services de

l'automobile créent une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, qui prend la dénomination IRP Auto Solidarité Prévention, ci-après dénommée l'association.

Cette association reçoit mandat conjoint desdites organisations et de l'organisme de référence visé à l'article 1.27 de la convention collective pour exécuter les missions qui lui sont dévolues.

Article 2

Composition

L'association se compose de membres adhérents qui sont des organisations syndicales et professionnelles suivantes :

- organisations professionnelles : CNPA, FFC, FNAA, FNCRM, GNESA, Professionnels du pneu, SNCTA, UNIDEC ;
- organisations syndicales de salariés : fédérations de la métallurgie CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO.

Article 3

Objet

L'association est chargée d'accueillir le fonds collectif visé au IV de l'annexe « Régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) » de la convention collective et de mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention en faveur des salariés et des anciens salariés demandeurs d'emploi.

Elle décline de manière opérationnelle les orientations des actions de solidarité et les programmes de prévention arrêtés par la commission paritaire nationale des services de l'automobile, ci-après dénommée CPN.

Pour la réalisation de son objet, l'association utilise ses moyens propres, ou ceux de tout groupe de protection sociale auquel elle adhère, ainsi que tous autres qu'elle juge nécessaires.

Article 4

Siège social. – Durée de l'association

Le siège social de l'association est fixé à Paris 16^e, 39, avenue d'Iéna.

Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

L'association est créée pour la durée de la convention collective.

Article 5

Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut établir un règlement intérieur ayant pour objet de préciser et de compléter les règles de fonctionnement de l'association instituées par les présents statuts.

Il est seul compétent pour modifier ou abroger ce règlement intérieur lorsqu'il existe.

Article 6

Dissolution de l'association

Si une assemblée générale extraordinaire décide la dissolution de l'association, elle prend les dispositions nécessaires pour assurer la liquidation et la dévolution des biens, selon les circonstances qui entraînent la dissolution et, en tout état de cause, en accord avec les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Les dispositions prises par l'assemblée générale extraordinaire sont exécutées conformément aux dispositions de l'article 13.4, dernier alinéa. Elle se réunit, le cas échéant, à l'initiative du président du conseil d'administration, pour prendre toutes dispositions utiles à l'application des accords paritaires qui seraient conclus entre les membres adhérents postérieurement à la décision de dissolution.

TITRE II

GESTION FINANCIÈRE

Article 7

Financement du dispositif de solidarité et de prévention

Le financement du dispositif de solidarité et de prévention est assuré par :

- la contribution instituée par la convention collective, conformément au titre V.2 de son annexe RPCS ;
- les subventions qui peuvent être accordées ;
- toute autre ressource non interdite par la loi et compatible avec l'objet de l'association.

Article 8

Dépenses

Les dépenses de l'association sont engagées dans la limite de son objet social et conformément au budget prévisionnel établi en fin de chaque exercice pour l'exercice suivant, ou d'un (de) budget(s) rectificatif(s) approuvé(s) par le conseil d'administration de l'association. Ces dépenses s'effectuent pour la réalisation des programmes décidés par la CPN et transmis par l'organisme de référence.

Les dépenses sont engagées par le directeur général de l'association, dans le respect des délégations de pouvoir qui lui sont consenties par le conseil d'administration.

Article 9

Exercice social

L'exercice social concorde avec l'année civile.

Article 10

Comptabilité et commissaires aux comptes

Des comptes annuels sont établis selon les règles en vigueur.

Le contrôle des comptes de l'association est exercé par un commissaire aux comptes satisfaisant aux conditions de nomination prévues par la loi.

L'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration, nomme, pour six exercices, un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant ; leurs fonctions expirant après l'assemblée générale qui statue sur les comptes du sixième exercice.

Le commissaire aux comptes suppléant est appelé à remplacer le titulaire en cas de refus, d'empêchement, de démission ou de décès.

Le commissaire aux comptes est convoqué à la réunion du conseil d'administration qui examine ou arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'à l'assemblée générale, et s'il y a lieu, à toute autre réunion du conseil d'administration. La convocation est effectuée selon les mêmes formes et sous les mêmes délais que ceux prévus pour la convocation, selon le cas, des administrateurs et des délégués à l'assemblée générale de l'association.

Le commissaire aux comptes présente à l'assemblée générale un rapport sur les comptes annuels qui rend compte des vérifications opérées par lui et un rapport spécial sur les conventions visées à l'article L. 612-5 du code de commerce.

Ce rapport spécial :

- contient l'énumération des conventions qui sont soumises à l'approbation de l'assemblée générale ;

- précise, pour chaque convention soumise à l’approbation de l’assemblée générale :
 - l’identité des personnes intéressées avec s’il y a lieu indication du nom des personnes morales visées à l’article 14.3.1 ;
 - sa nature et son objet ;
 - ses modalités essentielles comprenant l’indication des prix ou tarifs pratiqués, des ristournes et commissions consenties, et toutes autres indications permettant à l’assemblée générale d’apprécier l’intérêt qui s’attachait à la conclusion ou au renouvellement de la convention.

TITRE III

GOUVERNANCE

Article 11

Conseil d’administration

Article 11.1

Composition du conseil d’administration

L’association est administrée par un conseil d’administration de forme paritaire, composé de quarante membres.

Pour le collège des entreprises, les organisations professionnelles adhérentes de l’association nomment vingt administrateurs à raison de :

- onze pour le CNPA ;
- trois pour la FNAA ;
- un pour la FFC ;
- un pour la FNCRM ;
- un pour le GNESA ;
- un pour les Professionnels du pneu ;
- un pour le SNCTA ;
- un pour l’UNIDEC.

Pour le collège des salariés, les organisations syndicales de salariés adhérentes de l’association nomment vingt administrateurs, chacun étant issu d’une entreprise entrant dans le champ d’application de la convention collective ou bien salarié d’une des organisations ci-dessous. Ces administrateurs sont nommés à raison de :

- quatre pour la fédération générale de la métallurgie CFDT ;
- quatre pour la fédération de la métallurgie CFTC ;
- quatre pour la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;
- quatre pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;
- quatre pour la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Les administrateurs doivent être majeurs et jouir de leurs droits civiques. Ils ne peuvent être, directement ou indirectement, salariés de l’association ni de tout groupe de protection sociale auquel l’association adhère ou dont elle est membre, pour la réalisation de son objet. Un ancien salarié de l’association ou de ce groupe ne peut être nommé administrateur pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

Article 11.2

Mandat

Article 11.2.1

Durée du mandat des administrateurs

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans. Le mandat d'administrateur prend fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de cet administrateur.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat confié par ladite organisation. L'administrateur sortant doit être remplacé par l'organisation qui l'avait désigné. Le nouvel administrateur termine le mandat en cours de l'administrateur sortant.

A l'échéance normale du mandat de 4 ans, chaque organisation représentée désigne par écrit son ou ses représentants, au moins 2 mois avant la date de la réunion de l'assemblée générale visée au premier alinéa.

Chaque mandat est renouvelable deux fois, consécutivement au mandat initial.

Article 11.2.2

Gratuité et disponibilité

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Toutefois, sont pris en charge les remboursements des frais de déplacement et de séjour ainsi que les pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions et limites définies par le conseil d'administration, et en tout état de cause sans que cela puisse entraîner un remboursement ou une indemnisation au-delà des montants réels justifiés.

Les administrateurs s'engagent à assister avec assiduité aux réunions de conseil d'administration. En cas d'absence, ils s'engagent à donner procuration à un autre administrateur de leur collège.

Article 11.3

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association, et notamment :

- il approuve à chaque réunion le procès-verbal de la séance précédente ;
- il délibère sur l'ordre du jour ;
- il autorise des délégations de pouvoirs, notamment au directeur général avec faculté de subdéléguer ;
- il approuve le budget prévisionnel établi par le directeur général pour l'exercice suivant, sur la base du plan d'activité établi par l'organisme de référence et validé par la CPN ;
- il approuve le(s) budget(s) rectificatif(s) établi(s) par le directeur général en cours d'exercice ;
- il examine et arrête les comptes de l'exercice ;
- il propose à l'assemblée générale la désignation d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant ;
- il valide les projets d'ordre du jour et de résolutions pour l'assemblée générale ;
- il propose tout projet de modifications des statuts qu'il soumet à l'assemblée générale ;
- il établit, le cas échéant, et amende le règlement intérieur ;
- il établit et amende une charte de déontologie, dans le respect des principes posés par l'article 14.1 ;

- il prend toutes mesures pour s’assurer du respect de cette charte de déontologie ainsi que pour mettre en place un dispositif de contrôle permanent et de traitement des conflits d’intérêts ;
- il nomme en son sein une ou plusieurs commissions, dont une spécifique au suivi des actions et aux appels d’offres, toute commission exerçant son activité sous la responsabilité du conseil d’administration ;
- il diligente, en accord avec le programme d’actions, toute étude propre à évaluer les besoins de la branche en matière de solidarité et de prévention ;
- il lance, par l’intermédiaire de la commission créée à cet effet, tout appel d’offres propre à atteindre les objectifs fixés par le programme d’actions ;
- il sélectionne, sur proposition de ladite commission de suivi des actions et des appels d’offres, tout prestataire afin de réaliser les actions prioritaires ainsi identifiées ;
- il vérifie la bonne fin des actions entreprises ;
- il rapporte à l’assemblée générale son action et toute difficulté soulevée dans la réalisation des objectifs fixés ;
- il diligente toute étude relative à l’objet de l’association, en coordination avec les organismes de branche intervenant dans les domaines de l’observation prospective ;
- il propose à la CPN toute évolution de la politique d’actions de solidarité et de prévention ;
- il élabore un rapport annuel retraçant les aspects financiers et l’activité de l’association, qu’il transmet à la CPN, assorti de son avis.

Article 11.4

Réunions et délibérations du conseil d’administration

Le conseil d’administration se réunit au moins quatre fois par an et chaque fois qu’il est nécessaire. La convocation est adressée au moins 15 jours à l’avance et comporte l’ordre du jour établi conjointement par le président et le premier vice-président.

Par dérogation à l’alinéa précédent, l’ordre du jour doit comporter le ou les points dont l’inscription est demandée conjointement par douze administrateurs au moins issus du même collège, ou conjointement par seize administrateurs au moins issus des deux collèges. Cette inscription est de droit lorsque la demande est parvenue à la présidence paritaire au moins 21 jours calendaires avant la date de la réunion.

La convocation mentionne le lieu de la tenue du conseil d’administration.

Un conseil d’administration extraordinaire peut être demandé par le commissaire aux comptes de l’association, ou par la présidence paritaire de l’association, ou conjointement par douze administrateurs au moins issus du même collège, ou conjointement par seize administrateurs au moins issus des deux collèges.

Une telle demande doit être adressée conjointement, par lettre recommandée avec avis de réception, au président et au premier vice-président de l’association lorsqu’elle n’émane pas de ces derniers. Elle doit préciser l’ordre du jour sur lequel le conseil d’administration sera amené à délibérer. Dès réception et dans un délai de 15 jours maximum, le président et le premier vice-président fixent la date du conseil d’administration et le président fait adresser les convocations.

Chaque administrateur ne peut détenir plus d’un pouvoir dans son collège.

Pour la tenue du conseil doivent être présents ou représentés au moins la moitié des administrateurs dans chaque collège.

Le directeur général de l’association participe aux réunions du conseil d’administration.

Les décisions du conseil d’administration sont adoptées lorsqu’elles ont recueilli la majorité des voix des administrateurs présents ou représentés et ayant droit de vote.

Il est tenu procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le premier vice-président, ou en cas d'empêchement par un administrateur de leur collège. Une feuille de présence est établie et est signée par les administrateurs pour eux-mêmes et leurs mandants en cas de procuration. Cette feuille de présence est conservée dans un registre spécifique pour justifier de la réalisation du quorum et des majorités.

Article 11.5

Présidence paritaire

Article 11.5.1

Election du président et des vice-présidents

Un président et trois vice-présidents de l'association sont élus par le conseil d'administration, respectivement au sein du collège des représentants d'organisations syndicales et de celui des employeurs. Le président et le premier vice-président alternent à mi-mandat, selon le principe de l'alternance paritaire. Les deuxième et troisième vice-présidents, qui sont élus chacun respectivement au sein des deux collèges, alternent également à mi-mandat.

Le deuxième vice-président est issu du même collège que celui du président, le troisième vice-président est issu du même collège que celui du premier vice-président.

Une même personne ne peut être élue plus de deux fois en tant que président ou premier vice-président de l'association.

Article 11.5.2

Fonctions du président et des vice-présidents

Le président :

- signe la lettre de convocation aux réunions du conseil d'administration et aux assemblées générales ;
- établit conjointement avec le premier vice-président l'ordre du jour des conseils d'administration, sauf lorsque celui-ci est convoqué à la demande du commissaire aux comptes de l'association ou des administrateurs dans les conditions indiquées aux quatrième et cinquième alinéas de l'article 11.4 ;
- le cas échéant, signe conjointement avec le premier vice-président l'ordre du jour comportant les points inscrits en application du deuxième alinéa de l'article 11.4 ;
- établit conjointement avec le premier vice-président le projet d'ordre du jour de l'assemblée générale, sauf lorsque celle-ci est convoquée à la demande de plusieurs membres d'un ou des deux collèges des membres adhérents dans les conditions indiquées à l'article 13.2 ;
- cosigne avec le premier vice-président les procès-verbaux du conseil d'administration ainsi que les procès-verbaux des assemblées générales ;
- assure la régularité du fonctionnement de l'association, en premier lieu du conseil d'administration et de l'assemblée générale, et signe tous actes et délibérations ;
- représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile et possède tous pouvoirs à l'effet d'engager l'association, sauf pour les actes pour lesquels le conseil d'administration a donné mandat spécifiquement au directeur général ;
- exécute ou fait exécuter toutes délibérations du conseil d'administration relatives aux actions judiciaires ou juridictionnelles engagées par l'association ;
- communique sans délai au commissaire aux comptes les informations qui lui sont transmises par le directeur général ou les autres membres du conseil d'administration conformément à l'article 14.3.2 ;
- répond aux questions écrites formulées, conformément aux dispositions des articles 15.2, par les délégués de l'assemblée générale.

Le premier vice-président est chargé des missions conjointes énumérées ci-dessus et, plus généralement, d'assister le président.

En cas d'empêchement du président, le premier vice-président exerce les fonctions du président. A ce titre en particulier, il signe la lettre de convocation aux réunions du conseil d'administration et aux assemblées générales ainsi que les procès-verbaux. Pour les actions conjointes, il est assisté du deuxième vice-président.

En cas d'empêchement du premier vice-président pour les actions conjointes, le président est assisté du troisième vice-président.

Article 12

Directeur général

Le directeur général de l'association est le directeur général de l'organisme de référence visé à l'article 1^{er}.

Il répond de ses missions devant le conseil d'administration.

Il assiste aux réunions du conseil d'administration et des commissions.

Il établit en fin d'exercice le projet du budget de gestion et des projets de budget rectificatif qu'il communique au conseil d'administration.

Il prend toutes les dispositions nécessaires pour l'organisation et le fonctionnement administratif et financier de l'association.

Il informe le conseil d'administration des subdélégations de pouvoirs qu'il a consenties, celui-ci pouvant limiter la durée et les montants d'autorisation de ces subdélégations.

Il rend compte au conseil d'administration des subdélégations qu'il a consenties.

Il signale au commissaire aux comptes tout manquement à la charte de déontologie visée à l'article 14.1.

Dans le cadre de sa délégation de pouvoirs par le conseil d'administration, le directeur général est chargé d'exécuter les décisions prises par le conseil d'administration, d'engager les dépenses, d'effectuer les formalités légales ou réglementaires.

Les délégations de pouvoirs reçues du conseil d'administration par le directeur général sont établies pour une durée de 1 an renouvelable tacitement. Au moins une fois par an et avant tout renouvellement de chaque délégation, le directeur général rend compte au conseil d'administration des actions entreprises dans ce cadre.

Au cours de ses fonctions, le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration tout projet personnel d'activité professionnelle supplémentaire, afin que ce dernier puisse apprécier sa compatibilité avec les fonctions qui lui sont confiées. S'il les estime incompatibles, le conseil d'administration interdit au directeur général de les exercer.

Article 13

Assemblée générale

Article 13.1

Composition

L'assemblée générale est composée de quarante délégués :

- un collège de vingt délégués représentant les organisations professionnelles adhérentes de l'association, à raison de :
 - onze pour le CNPA ;
 - trois pour la FNAA ;
 - un pour la FFC ;

- un pour la FNCRM ;
- un pour le GNESA ;
- un pour les Professionnels du pneu ;
- un pour le SNCTA ;
- un pour l'UNIDEC ;
- un collège de vingt délégués désignés par les organisations syndicales de salariés adhérentes, chacun étant issu d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective ou bien salarié d'une de ces organisations, à raison de :
 - quatre pour la fédération générale de la métallurgie CFDT ;
 - quatre pour la fédération de la métallurgie CFTC ;
 - quatre pour la fédération de la métallurgie CFE-CGC ;
 - quatre pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;
 - quatre pour la fédération confédérée FO de la métallurgie.

Les délégués de l'assemblée générale ne peuvent pas être désignés parmi les administrateurs.

Le mandat des quarante délégués de l'assemblée générale est de 4 ans.

Le président du conseil d'administration et les trois vice-présidents assistent de droit aux réunions de l'assemblée générale, sans voix délibérative.

L'assemblée générale est présidée par le président, qui est assisté par le premier vice-président.

Article 13.2

Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an et chaque fois que nécessaire :

- a) Sur convocation du président du conseil d'administration ;
- b) A la demande conjointe d'au moins douze membres du même collège, ou de seize issus des deux collèges, qui doit être adressée au président du conseil d'administration par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer l'ordre du jour.

Dans le cas visé au *a*, la convocation qui comporte l'ordre du jour est adressée au moins 15 jours à l'avance. Dans le cas visé au *b*, la convocation doit être adressée dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande par le président.

L'assemblée générale extraordinaire se réunit sur convocation du président du conseil d'administration. La convocation, qui mentionne l'ordre du jour, doit être adressée au moins 30 jours à l'avance.

Les convocations aux assemblées générales sont adressées par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine. Elles mentionnent le lieu de la tenue de l'assemblée générale, qui peut être le siège social de l'association ou tout autre lieu.

Article 13.3

Délibérations

Les délégués de l'assemblée générale doivent répondre personnellement aux convocations. Chaque délégué présent ne peut détenir plus d'un pouvoir dans son collège.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des délégués sont présents ou représentés. A défaut de ce quorum, elle est à nouveau convoquée dans les 30 jours suivants. Elle peut alors délibérer quel que soit le nombre de délégués présents, à la seule condition que les deux collèges soient représentés.

Les questions posées oralement en séance peuvent faire l'objet de débats. Une réponse circonstanciée en séance n'est impérative que pour les questions écrites visées à l'article 15.2.

Les décisions de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité simple des voix des délégués présents ou représentés dans chaque collège.

Les décisions de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des 2/3 des délégués présents ou représentés dans chaque collège.

Aucun délégué intéressé à l'une des conventions visées dans le rapport spécial du commissaire aux comptes ne peut prendre part au vote qui concerne cette convention.

Il est établi un procès-verbal cosigné par le président et le vice-président ainsi qu'une feuille de présence émargée par chaque délégué. La feuille d'émargement est conservée dans un registre de présence pour justifier de la réalisation des quorums et des majorités.

Article 13.4

Attributions de l'assemblée générale

Les attributions de l'assemblée générale ordinaire sont les suivantes :

- a) Nommer le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant sur proposition du conseil d'administration ;
- b) Approuver les comptes annuels après avoir entendu le rapport du conseil d'administration et le rapport du commissaire aux comptes ;
- c) Approuver les conventions décrites dans le rapport spécial du commissaire aux comptes ;
- d) Donner quitus de sa gestion au conseil d'administration.

Les attributions de l'assemblée générale extraordinaire sont les suivantes :

- e) Approuver toutes modifications des statuts de l'association compatibles avec les dispositions de la convention collective et notamment de son article 1.27 ;
- f) Prononcer la dissolution de l'association ;
- g) Décider la scission ou la fusion avec une ou plusieurs autres associations ;
- h) En cas de dissolution de l'association pour quelque cause que ce soit, désigner parmi les dirigeants de l'association ou en dehors, un ou des liquidateurs chargés des opérations de liquidation ;
- i) Décider la dévolution de l'actif net conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Les décisions adoptées par l'assemblée générale extraordinaire ne peuvent être exécutées qu'à défaut d'accord contraire conclu en CPN au plus tard dans les 2 mois qui suivent, sous réserve du droit légal d'opposition audit accord.

TITRE IV

BONNES PRATIQUES

Article 14

Déontologie et conflits d'intérêts

Article 14.1

Charte de la déontologie, de la prévention et du traitement des conflits d'intérêts

La charte de la déontologie, de la prévention et du traitement des conflits d'intérêts établie par le conseil d'administration définit :

- l'identification des personnes physiques ou morales qui peuvent se trouver en conflits d'intérêts avec l'association ;

- l'identification aussi exhaustive que possible des situations dans lesquelles un conflit d'intérêts serait respectivement avéré, probable, et possible, en conformité avec les stipulations des présents statuts ;
- les mesures prises en vue de la prévention des conflits, notamment en ce qui concerne les incompatibilités de fonctions ;
- la mise en place d'un dispositif de contrôle permanent ;
- la mise en place d'une procédure de gestion des conflits d'intérêts prévoyant notamment des procédures d'alerte et de solution aux conflits d'intérêts constatés et qui n'ont pu être évités malgré les mesures de prévention mises en place.

Le conseil d'administration détermine :

- toute modification nécessaire de la charte au regard du retour d'expérience ;
- tous projets de résolution des modifications des statuts de l'association pouvant être rendus nécessaires pour améliorer la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts.

Article 14.2

Traitement des conflits d'intérêts en cas d'appel d'offres

Lors du dépouillement des candidatures de réponses aux appels d'offres par la commission de suivi des actions et d'appels d'offres et avant l'arrêté de la liste des candidatures retenues, chacun des administrateurs membres de ladite commission est tenu de déclarer en réunion de commission ou au plus tard dans un délai de 8 jours, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président de l'association, l'existence d'une situation d'éventuel conflit d'intérêts avec lui-même ou avec le membre de l'association qu'il représente.

Il en est de même pour tout administrateur du conseil d'administration lors de la présentation de la liste des candidatures au conseil d'administration.

Cette déclaration s'impose également, pour toute situation d'éventuel conflit d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, selon les mêmes modalités à compter de la date à laquelle cette situation est née.

Est considéré comme une situation d'éventuel conflit d'intérêts le cas dans lequel un membre du conseil d'administration se trouve, ou bien s'est trouvé au cours des 5 dernières années, dans l'une des situations visées à l'article 14.3.1 ci-dessous.

Les membres du conseil d'administration qui déclarent une situation d'éventuel conflit d'intérêts ne peuvent pas assister aux débats à ladite commission, ni à ceux du conseil d'administration consécutifs à ces débats, ni prendre part aux délibérations en lien avec les dossiers d'appels d'offres visés ci-dessus.

Les personnes morales candidates aux appels d'offres sont tenues de joindre au dossier de candidature la liste des relations organiques ou commerciales et des conventions financières conclues ou poursuivies au cours de l'année civile précédant l'envoi de l'avis d'appel d'offres, avec les membres de l'association.

Article 14.3

Conventions conclues avec l'association

Article 14.3.1

Conventions soumises à déclaration

Le directeur général, les membres du conseil d'administration et les délégués de l'assemblée générale doivent déclarer les conventions conclues :

- directement, ou par personne interposée, entre eux et l'association ;

- ou entre l’association et une autre personne morale dont ils seraient par ailleurs un associé, gérant, administrateur, directeur général, directeur général délégué, membre du directoire ou du conseil de surveillance, actionnaire disposant d’une fraction des droits de vote supérieure à 10 % ou de toute autre fonction de direction ;
- ou entre l’association et toute personne morale dans laquelle ils auraient un intérêt direct ou indirect, au titre notamment des fonctions dirigeantes ou délibérantes, ou d’une participation au capital, ou d’un lien salarié, ou d’une relation commerciale à titre non salarié, ou d’une position d’influence en raison de l’exercice de leurs activités.

La même obligation de déclaration s’impose aux conventions renouvelées y compris par tacite reconduction.

Lorsque la conclusion ou le renouvellement d’une convention telle que visée ci-dessus est inscrite à l’ordre du jour du conseil d’administration, l’administrateur concerné ne peut pas prendre part au vote ni donner pouvoir aux fins de le représenter.

Article 14.3.2

Modalités de la déclaration

La déclaration est réalisée par la communication à la présidence paritaire de l’association, qui en avise aussitôt le commissaire aux comptes, d’une copie de la convention ou, lorsque la convention n’a pas fait l’objet d’un écrit, d’une lettre signée personnellement par le membre du conseil d’administration intéressé précisant :

- le nom des personnes morales concernées visées à l’article 14.3.1 ;
- la nature et l’objet de la convention donnant lieu à déclaration ;
- les modalités essentielles de la convention donnant lieu à déclaration incluant l’indication des prix ou tarifs pratiqués, des ristournes et commissions consenties, et toutes autres indications permettant d’apprécier l’intérêt qui s’attachait à la conclusion ou au renouvellement de la convention déclarée.

Cette déclaration est effectuée dans un délai maximum de 21 jours calendaires à compter de la date de conclusion ou de la date de prise d’effet du renouvellement de la convention.

Article 14.3.3

Approbation par l’assemblée générale

Les conventions soumises à déclaration, relevant de l’article L. 612-5 du code de commerce, font l’objet du rapport spécial du commissaire aux comptes de l’association visé à l’article 10.

Elles sont soumises pour approbation à l’assemblée générale statuant sur les comptes de l’exercice écoulé.

Article 15

Transparence et contrôle

Article 15.1

Droit de communication permanent des délégués

Chacun des délégués de l’assemblée générale peut à tout moment, par lui-même ou par mandataire, prendre connaissance au siège social de l’association des documents suivants, en vigueur au cours des trois derniers exercices :

- le règlement intérieur de l’association, lorsqu’il existe ;
- la charte de déontologie de l’association ;
- les statuts de l’association.

Article 15.2

Droit des délégués de poser des questions écrites

A compter de la date de réception de l'ordre du jour d'une assemblée générale, chacun des délégués de l'assemblée générale peut poser des questions écrites.

Les questions écrites doivent être adressées au siège social de l'association par lettre recommandée avec avis de réception à l'attention du président, au moins 10 jours calendaires avant la tenue de l'assemblée.

Ces questions doivent être en rapport direct avec l'ordre du jour de l'assemblée. Il y est répondu en séance.

Les questions posées et les réponses apportées sont retranscrites dans le procès-verbal de l'assemblée.

Accord professionnel
EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE
ET DISTRIBUTION DE FILMS

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1551103M

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi-formation de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films ;

Vu la nécessité de faciliter l'accès à la formation, à la certification et à l'évolution professionnelles des salariés des entreprises ;

Vu la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation,

les parties signataires décident de gérer au sein de l'AFDAS, agréé en tant qu'OPCA et OPACIF des secteurs de la culture, de la communication, des médias, des loisirs, les dispositifs de formation professionnelle dans les conditions prévues ci-dessous.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DES PRIORITÉS DE LA BRANCHE
ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est national. Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'exploitation cinématographique, généralement identifiées sous le code NAF 59.14Z, et de la projection de films cinématographiques et de la distribution de films, généralement identifiées sous le code NAF 59.13A.

Article 2

*Attributions de la commission paritaire nationale emploi-formation
de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films (CPNEF-ECDF)*

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi ainsi que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- de déterminer, conformément aux dispositions légales, la liste des formations et certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;

- de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de promouvoir les CQP ;
- de lister, en cas de besoin, les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- d’identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen termes, et de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- d’examiner périodiquement l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Les organisations professionnelles confient le fonctionnement de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l’AFDAS, sous l’autorité d’un comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF, qui fixe par convention les missions et les moyens de cet observatoire ainsi que la composition du comité de pilotage.

Les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l’évolution de l’emploi, des métiers, des qualifications, des compétences et de la formation dans son périmètre d’intervention.

Article 4

Attribution du conseil de gestion de la section professionnelle de l’exploitation cinématographique et de la distribution de films de l’AFDAS

4.1. Rôle et missions

Le conseil de section paritaire professionnelle « exploitation cinématographique et distribution de films » met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation impulsée par le conseil d’administration de l’AFDAS, en tenant compte des recommandations de la CPNEF-ECDF.

A ce titre et dans le respect des décisions et des orientations arrêtées par le conseil d’administration de l’AFDAS, le conseil de section paritaire professionnelle a notamment pour missions, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- de mettre en place le plan de formation des branches et d’établir les actions et publics prioritaires concernés ;
- d’assurer, sous l’autorité et le contrôle du conseil d’administration de l’AFDAS, la gestion des budgets décrits à l’article 4.2 ci-dessous ;
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
 - d’élaborer les conditions et modalités de prise en charge des dépenses relatives aux actions prises en charge sur les contributions conventionnelles ;
 - de développer une politique incitative ;
 - de proposer au conseil d’administration de l’AFDAS des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d’entreprises dont l’effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal ;
 - de présenter, chaque année, au conseil d’administration de l’AFDAS un bilan de fonctionnement et des propositions d’évolution des règles et modalités de prise en charge.

4.2. Budgets de la section professionnelle

Le conseil de section paritaire professionnelle assure le suivi pour les branches de l’exploitation cinématographique et de la distribution de films des budgets alloués par le conseil d’administration.

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces budgets, au cours d'un exercice, sont reversées à la solidarité interbranches de l'AFDAS et réparties selon les décisions prévues par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition du conseil de section paritaire professionnelle « exploitation-distribution ».

4.3. Actions de formation prioritaires (hors compte personnel de formation)

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général des professions de promouvoir la formation permettant, notamment, l'accès à des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE) et, plus généralement, toutes formations répondant à des compétences nécessaires auxdites branches.

Le conseil de section paritaire professionnelle « exploitation cinématographique et distribution de films » établit, sur la base des préconisations de la CPNEF-ECDF telles que notées à l'article 2 du présent accord, et compte tenu des prérogatives dont il dispose sur les dispositifs, les listes des formations conventionnées au titre du plan de formation conventionnel de la branche.

TITRE II DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 1^{er}

*Congés individuels de formation. – Bilans de compétences
Validations des acquis de l'expérience. – Formations hors temps de travail*

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, une action peut être réalisée entièrement hors temps de travail, et au titre du CIF, si sa durée est d'au moins 120 heures. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Article 2

Contrats de professionnalisation

2.1. Durée du contrat

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films doivent pouvoir acquérir une qualification :

- soit ouvrant droit à un CQP ;
- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale de la branche.

Les partenaires sociaux des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films décident que le contrat de professionnalisation – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce quel que soit leur âge ;

- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail.

2.2. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films décident que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2.1 de l'article 2 du présent titre.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être ni supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, ni inférieure à 150 heures.

2.3. Tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation.

Ce tuteur sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Cela étant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

2.4. Coûts pédagogiques

Les frais de formation pris en charge par l'AFDAS seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

Toutefois, le conseil d'administration de l'AFDAS pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires, sans toutefois que ceux-ci dépassent en moyenne le taux réglementaire de l'heure stagiaire.

2.5. Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi sera le salaire minimum conventionnel, dans la limite de 115 % du Smic (ce plafond ne concerne pas les salariés de 26 ans et plus).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

Article 3

Périodes de professionnalisation

3.1. Principes et publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte à tout salarié du secteur de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films afin que sa qualification lui permette de remplir les exigences de son activité et son développement prévus par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

3.2. Objectifs de la période de professionnalisation

Tout salarié peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
 - soit ouvrant droit à un CQP ;
 - soit inscrite dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'acquérir une certification par la voie de la VAE ;
- d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies dans le référentiel élaboré au plan national et interprofessionnel par les partenaires sociaux.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours.

3.3. Durée minimum de la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, et elle est identique pour tous les salariés (CDI, CDD, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

3.4. Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

3.5. Période de professionnalisation et temps de travail

1. Période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue.

2. Période de professionnalisation en tout ou partie en dehors du temps de travail

La formation peut également s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Dans ce cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste, etc.) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

De plus, la durée autorisée par la loi pour les périodes de professionnalisation effectuées en dehors du temps de travail est de 80 heures sur une même année civile et le salarié bénéficie dans ce cadre d'une allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations hors du temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

3.6. Financement

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation pour les coûts pédagogiques et, éventuellement, les frais annexes (déplacement, hébergement et restauration), selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AFDAS, dans la limite des fonds disponibles.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

4.1. Mise en œuvre du CPF

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert à tout salarié travaillant dans les branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail.

4.2. Acquisition des heures

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année civile de travail à temps complet, dans la limite 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 est entré ou parti de l'entreprise en cours d'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de présence sur l'année considérée.

Pour un salarié à temps plein, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation, heures supplémentaires exclues, est égal à la durée légale de travail à temps plein ou à la durée de travail à temps plein de l'entreprise lorsque celle-ci est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

Pour les salariés qui ne sont pas à temps complet, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou conventionnelle mentionnée au paragraphe précédent.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

De plus, si des dispositions plus favorables que la loi sont appliquées, par accord collectif, par l'entreprise pour les salariés à temps partiel et/ou à temps complet, l'employeur adresse à l'AFDAS, avant le 1^{er} mars de chaque année, la liste des bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures complémentaires devant être portées au crédit de leur CPF pour enregistrement et communication à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 6323-14 du code du travail.

4.3. Mobilisation du CPF

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation, pour mobiliser leurs droits au titre du CPF, les salariés souhaitant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation devront demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

Toutefois, si le salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, la demande d'accord préalable de l'employeur mentionnée au précédent alinéa ne porte que sur le calendrier de la formation dans les cas suivants :

- les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement VAE ;
- et, le cas échéant, l'utilisation des heures supplémentaires acquises par le salarié, dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de non-gestion du parcours à l'issue du bilan des entretiens professionnels au bout de 6 ans, soit 100 heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ou 130 heures pour les salariés à temps partiel.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse motivée au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

4.4. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont celles figurant dans l'une des listes établies :

- par la branche professionnelle via la CPNEF-ECDF ;
- au plan national par le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) ;
- au plan régional par le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF).

Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur un portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

4.5. Financement

Les formations effectuées dans le cadre du CPF donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF de 0,20 %, pour la prise en charge des coûts pédagogiques, et éventuellement des frais annexes (déplacement, hébergement et restauration), et du remboursement d'une partie des salaires à l'employeur, selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AFDAS et dans la limite des fonds disponibles.

4.6. Abondement

Le compte personnel de formation peut être abondé afin d'obtenir un financement supplémentaire lorsque la durée de la formation excède le crédit d'heures dont dispose le salarié au jour de sa demande. Cet abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 6323-14 du code du travail.

4.7. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF), et dans ce cas le FPSPP assure, selon les modalités décidées par ses instances, la prise en charge du coût de la formation relative au CPF ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 5

Entretien professionnel

5.1. Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel et ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Par ailleurs, il est proposé systématiquement 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 mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

5.2. Gestion des parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant 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 au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

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

Article 6

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit, à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite des forfaits grand déplacement admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 7

Plan de formation de la branche

Les sommes réservées au plan de formation conventionnel de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le conseil de section professionnelle paritaire, selon les directives fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS. Elles servent à financer les priorités de formation décidées par la branche et peuvent également venir en abondement des autres dispositifs de formation professionnelle (CPE, période de professionnalisation, VAE, plan de formation), pour compléter les financements réalisés par l'AFDAS sur la partie des contributions légales et les règles de prise en charge qui en découlent.

TITRE III

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET INFORMATION DES SALARIÉS

Article 1^{er}

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à tous les salariés des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films (et également aux anciens salariés en contrat à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi des branches et aussi à ceux qui souhaitent nouvellement exercer une activité dans le secteur).

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre pour la branche par l'AFDAS et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

TITRE IV

CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

CHAPITRE I^{er}

RÈGLES COMMUNES À TOUTES LES CONTRIBUTIONS

Article 1^{er}

Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

Article 2

Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions légales calculées sur les cotisations dues en application de l'article L. 6331-9 du code du travail. En sus des contributions légales, les entreprises s'acquittent également auprès de l'AFDAS des contributions conventionnelles définies dans l'accord de branche et des contributions volontaires qu'elles décident de consacrer au développement de la formation professionnelle.

Article 3

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 1^{er} et 2 ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des salariés sous CDD, au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Article 4

Entreprises franchissant le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord s'acquittent – sans application des mesures de réduction dont elles peuvent bénéficier de par la loi – des contributions mentionnées aux articles 2 et 3 du présent chapitre. Aucun système d'exonération dû au passage de seuil de salariés n'est applicable.

CHAPITRE II

CONTRIBUTIONS LÉGALES, CONVENTIONNELLES ET VOLONTAIRES DANS LA BRANCHE DE L'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

Article 1^{er}

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,70 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, dont 0,15 % au titre du plan de formation de branche conventionnel.

Article 2

Entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, dont 0,30 % au titre du plan de formation de branche conventionnel.

Article 3

Contribution conventionnelle

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'exploitation cinématographique s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle de 0,15 % ou de 0,30 %, redevable par toutes les entreprises du secteur en fonction de leurs effectifs conformément aux dispositions des articles 1^{er} et 2 du présent chapitre, et qui est mutualisée au sein de l'AFDAS.

Ce versement est exclusivement réservé au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés de l'exploitation cinématographique, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquis à la branche.

Article 4

Contributions volontaires

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche exploitation cinématographique ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS au-delà de la contribution légale qui leur incombe.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'AFDAS.

CHAPITRE III

CONTRIBUTIONS LÉGALES

DANS LA BRANCHE DE LA DISTRIBUTION DE FILMS

Article 1^{er}

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Article 2

Entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Article 3

Contributions volontaires

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche de la distribution de films ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS au-delà de la contribution légale qui leur incombe.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, mino-
rées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de
services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'AFDAS.

TITRE V

MODALITÉS D'APPLICATION

Le présent accord se substitue à l'accord en date du 13 mars 2012 relatif à la formation profession-
nelle continue dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique et à l'accord
du 26 janvier 2005 relatif à la formation continue dans les entreprises des branches de l'exploitation
cinématographique et de la distribution de films.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle
demeurent en vigueur ainsi que ceux des 5 et 26 janvier 2005 relatifs à la création de la CPNEF-
ECDF.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2015 et pour une durée de 3 ans. Passé ce délai, son
application se fera par tacite reconduction. Il pourra donner lieu à des avenants suivant la volonté
des partenaires sociaux de le faire évoluer et de l'adapter de façon constante aux réalités de l'environ-
nement de la branche de l'exploitation cinématographique.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra
pas y être fait dérogation.

A la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la
CPNEF-ECDF.

Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

Fait à Paris, le 14 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNCF ;

FNDF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

SNE CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNS CFTC ;

FFSCEGA CFTC.

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2015

RELATIF À LA MISE EN PLACE DES GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1551109M

IDCC : 1307

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi en date du 14 juin 2013,

les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont souhaité généraliser et encadrer l'application d'une couverture collective dite complémentaire frais de santé dans toutes les entreprises de la branche.

Conscients des spécificités du secteur de l'exploitation cinématographique et de la diversité des typologies d'entreprises, les partenaires sociaux souhaitent assurer un seuil minimal conventionnel de garanties applicables dans la branche, sans toutefois remettre en cause les contrats complémentaire frais de santé pouvant exister dans les entreprises du secteur.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord règle, en France métropolitaine, l'organisation de la complémentaire frais de santé entre les salariés et les employeurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique en date du 19 juillet 1984.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place une couverture collective minimale obligatoire de remboursements dite « complémentaire frais de santé », au profit des salariés des entreprises visées par le champ d'application du présent accord. Cette couverture devra être mise en place dans les entreprises au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle minimal pouvant être amélioré, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, soit par accord collectif, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur, soit par une décision unilatérale de l'employeur.

Le présent accord ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant soit d'un accord collectif, soit de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur, soit par une décision unilatérale de l'employeur.

Article 3

Salariés concernés. – Bénéficiaires

Les dispositions suivantes sont applicables au personnel cadre et non cadre des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Sous réserve des dispositifs de l'article 9 du présent accord, les entreprises doivent impérativement affilier au contrat collectif complémentaire frais de santé mis en place dans l'entreprise les salariés en CDI au plus tard à la fin de leur période d'essai et les salariés en CDD à compter de leur 4^e mois de présence dans l'entreprise.

Article 4

Caractéristiques de la couverture collective minimale conventionnelle

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat collectif complémentaire frais de santé pour tous leurs salariés. Les salariés bénéficient à ce titre d'une couverture collective et obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont libres de choisir l'organisme de leur choix. Il leur appartient également de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques prévus à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le contrat d'assurance mis en place dans les entreprises doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et en limitant la prise en charge des dépenses telles que :

- la participation forfaitaire fixée par voie réglementaire ;
- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins ;
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins ;
- les franchises sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire.

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée à l'article 12. Il doit également prévoir un niveau de garanties au moins égal au niveau dit « panier de soins », tel qu'issu du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, tel que défini à l'article 5 du présent accord.

Article 5

Définition et contenu des garanties minimales

Les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions de l'article 4, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet.

A la date de signature du présent accord, la couverture complémentaire frais de santé conventionnelle minimale est donc déterminée sur la base des garanties et niveaux de prise en charge dits « panier de soins » issus du décret n° 2014-1025 en date du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Il comprend donc :

- l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- le forfait journalier hospitalier ;
- les dépenses de frais dentaires à hauteur de 25 % en plus des tarifs de responsabilité ;

- de manière forfaitaire, la prise en charge des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, dans la limite des frais exposés par l'assuré. Le montant minimum de ce forfait est celui déterminé à l'article 1^{er} dudit décret annexé au présent accord.

Les garanties minimales précédemment exposées peuvent être améliorées selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord.

Article 6

Possibilités d'aménager la couverture minimale conventionnelle

Conformément aux dispositions de l'article 5, seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Une extension optionnelle de garantie frais de santé peut être souscrite, soit collectivement par l'employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire), soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle à adhésion facultative).

Article 6.1

Initiative de l'employeur

La nature et le niveau des garanties mentionnées à l'article 5 du présent accord peuvent être complétés par des garanties optionnelles souscrites dans les conditions prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui couvrent tous les salariés ou bien des catégories objectives de salariés telles que définies par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012.

L'employeur peut prévoir, dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un accord collectif, ou d'un referendum et à titre collectif, que tout ou partie des prestations prévues soient supérieures à celles indiquées à l'article 5.

Le financement de la part des prestations supérieure au minimum conventionnel est alors fixé selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6.2

Initiative du salarié

Au-delà du régime minimum obligatoire défini à l'article 5 du présent accord et outre les cotisations définies dans ce cadre, qui sont obligatoirement acquittées par les salariés au titre de leur propre couverture, les salariés peuvent adhérer individuellement à des garanties facultatives.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés prennent alors en charge l'intégralité de la cotisation supplémentaire afférente à cette extension de couverture, sans participation de l'entreprise, à défaut d'accord plus favorable dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions du contrat collectif souscrit, les cotisations seront versées par l'employeur.

Les salariés ont également la possibilité d'étendre le bénéfice des garanties facultatives souscrites individuellement à leurs ayants droit. Dans ce cas, les personnes couvertes en qualité d'ayants droit bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé définie au paragraphe ci-dessus est à la charge exclusive du salarié.

Article 7

Financement des garanties santé : cotisations

Le financement des garanties collectives prévues par le présent accord est assuré par une contribution appelée par l'organisme assureur.

Les cotisations servant au financement des garanties de base conventionnelles définies à l'article 5 du présent accord sont prises en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 50 % ;
- part salariale : 50 %.

Cela étant, une moindre participation des salariés peut être décidée selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 8

Adhésion obligatoire des salariés

Cet accord concerne l'ensemble des salariés, employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, cadres et non cadres tels que définis à l'article 3 appartenant aux entreprises entrant dans le champ d'application ci-dessus défini.

L'adhésion de ces derniers au présent régime est par principe obligatoire, sauf cas de dispense expressément prévus à l'article 9 du présent accord. Tous les salariés de l'entreprise bénéficient obligatoirement d'une couverture de frais de santé au moins égale à celle définie à l'article 5. Les ayants droit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas, de droit, de la couverture obligatoire de frais de santé. Leur couverture peut être acquise par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options familiales proposées par l'organisme assureur.

Article 9

Dispenses d'affiliation

Les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche exploitation cinématographique de mettre en œuvre tout ou partie des dispenses d'affiliation admises par la direction de la sécurité sociale.

Conformément à ce que prévoit l'article R. 241-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande écrite, les salariés dans les conditions suivantes :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de complémentaire frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Article 10

Modalités de recueil du souhait d'adhésion

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par l'article 9 du présent accord s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Obligation d'information des salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'employeur est tenu d'informer les salariés de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de la possibilité de bénéficier s'il le souhaite d'une dispense d'affiliation.

L'employeur doit remettre à chaque salarié ainsi qu'à chaque nouvel embauché une notice d'informations détaillée, établie par l'organisme assureur. Cette notice résume les garanties souscrites par l'employeur et leurs modalités d'application.

Les salariés concernés doivent également être informés individuellement de toutes modifications de garanties.

Recueil du souhait d'adhésion

Le salarié souhaitant se prévaloir d'un cas de dispense d'adhésion doit faire part de cette décision par écrit à son employeur et fournir les justificatifs demandés, il devra le cas échéant renouveler son choix lors de chaque échéance annuelle.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des droits, visée à l'article 12 du présent accord.

Les salariés dispensés d'affiliation pourront revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 11

Suspension du contrat de travail

Article 11.1

Cas de maintien des garanties

L'adhésion des salariés au régime est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors que ces derniers bénéficient, pendant cette période :

- soit d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, le financement du maintien de couverture s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Article 11.2

Autres cas de suspension du contrat de travail

Les garanties de frais de santé des salariés sont, par principe, suspendues pendant toute période de suspension du contrat de travail non indemnisée par un maintien de salaire, total ou partiel, ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur.

Article 12

Portabilité de la complémentaire frais de santé collective

Par application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des garanties collectives frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est mis en œuvre dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Article 13

Cessation des garanties

Les garanties cessent pour chaque salarié, sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties frais de santé telle que définie à l'article 12 du présent accord, en cas de :

- rupture du contrat de travail du salarié avec l'entreprise ;
- décès du salarié ;
- dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, dans le respect des délais qui y sont prescrits.

Article 14

Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter de sa signature. Il sera déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FASAP FO ;

SNE CGT ;

SNS CFTC.

Article L. 911-1 du code de la sécurité sociale

A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Article L. 911-7 du code de la sécurité sociale

I. – Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées au II du présent article sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Les salariés concernés sont informés de cette décision.

II. – La couverture minimale mentionnée au I comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 322-2 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;

2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;

3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dento-faciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Un décret détermine le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux mentionnés au 3° entrant dans le champ de cette couverture. Il fixe les catégories de salariés pouvant être dispensés, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Il précise les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1, en raison de la couverture garantie par ce régime.

Les contrats conclus en vue d'assurer cette couverture minimale sont conformes aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du présent code et au 2° *bis* de l'article 1001 du code général des impôts.

L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture. Cependant, les modalités spécifiques de ce financement en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel sont déterminées par décret.

Nota. – Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, article 1^{er}-IX : « Le I de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016. »

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 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.

Nota. – Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, article 1^{er}-X : « L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale entre en vigueur :

1° Au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1^{er} juin 2014 ;

2° Au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1^{er} juin 2015. »

Article L. 932-6 du code de la sécurité sociale

L'institution de prévoyance établit une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou par adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

L'adhérent est tenu de remettre cette notice à chaque participant.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est également tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice établie à cet effet par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombent à l'adhérent.

Article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale

Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous.

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale

NOR : AFSS1416374D

Publics concernés : entreprises et salariés, organismes d'assurance maladie complémentaire.

Objet : détermination des garanties obligatoires d'assurance complémentaire santé des salariés.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le présent décret précise le niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé que les entreprises doivent mettre en place à titre obligatoire au profit de leurs salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2016 et pour lesquelles elles doivent, avant cette échéance, engager une négociation.

Ainsi, ces garanties devront couvrir l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire, le forfait journalier hospitalier, les dépenses de frais dentaires à hauteur de 25 % en plus des tarifs de responsabilité ainsi que les dépenses de frais d'optique, de manière forfaitaire par période de 2 ans, à hau-

teur de 100 € minimum pour les corrections simples, 150 € minimum pour une correction mixte simple et complexe et 200 € minimum pour les corrections complexes (la prise en charge dans la limite de ce forfait demeure toutefois annuelle pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue). S'agissant des salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

Par ailleurs, le décret précise les conditions dans lesquelles certains assurés peuvent demander à être dispensés de l'obligation d'affiliation, pour leur propre couverture ou pour celle de leurs ayants droit.

Références : le présent décret est pris en application de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Les dispositions du code de la sécurité sociale issues du présent décret peuvent être consultées sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 911-7 ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment son article 1^{er},

Décrète :

Article 1^{er}

Au titre I^{er} du livre IX du code de la sécurité sociale, il est créé un chapitre I^{er} ainsi rédigé :

« Chapitre I^{er}

« Détermination des garanties complémentaires des salariés

« Article D. 911-1. – Les garanties mentionnées au II de l'article L. 911-7 comprennent :

« 1° Sous réserve des dispositions des 3° et 4° du présent article, la prise en charge de l'intégralité de la participation des assurés prévue à l'article R. 322-1 à l'exception de celle due au titre des prestations de santé mentionnées aux 6°, 7°, 10° et 14° de ce dernier article et à l'exclusion de la majoration de la participation prévue à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 162-5-3 et des participations forfaitaires et des franchises mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 ;

« 2° La prise en charge, sans limitation de durée, du forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;

« 3° La prise en charge à hauteur d'au moins 125 % des tarifs servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie des frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dentofaciale ;

« 4° Un forfait de prise en charge des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, dans la limite des frais exposés par l'assuré. Ce forfait est fixé au minimum à :

« a) 100 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;

« b) 150 € par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c ;

« c) 200 € par équipement à verres simple foyer dont la sphère est supérieure à – 6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs.

« S'agissant des lunettes, le forfait mentionné au 4° du présent article couvre les frais d'acquisition engagés, par période de prise en charge de 2 ans, pour un équipement composé de deux verres et

d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.

« Article D. 911-2. – La décision unilatérale de l'employeur instituant une couverture minimale à adhésion obligatoire en application de l'article L. 911-7 peut prévoir la faculté pour les salariés relevant de certaines catégories d'être dispensés, à leur initiative, de l'adhésion au dispositif, sous réserve que ces catégories correspondent à tout ou partie de celles définies à l'article R. 242-1-6, sous les conditions définies à cet article.

« Article D. 911-3. – Lorsque les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 prévoient, au profit des ayants droit du salarié, la couverture à titre obligatoire des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, une faculté de dispense d'adhésion est ouverte, au choix du salarié, au titre de cette couverture, sous réserve que les ayants droit soient déjà couverts par ailleurs dans les conditions définies au f du 2° de l'article R. 242-1-6. »

Article 2

Le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et le secrétaire d'Etat chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ETSS1130047D

Publics concernés : entreprises, sociétés d'assurance, institutions de prévoyance, institutions de gestion de retraite supplémentaire, mutuelles, compagnies d'assurance, institutions de retraite professionnelle.

Objet : détermination des critères objectifs pour la définition du caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance et de retraite ouvrant droit à des exclusions d'assiette de cotisations de sécurité sociale au profit des entreprises participant à leur financement.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Une période transitoire est ouverte jusqu'au 31 décembre 2013 au cours de laquelle les régimes de protection sociale complémentaire ne respectant pas les conditions prévues par le présent décret continuent de bénéficier des exclusions d'assiette.

Notice : l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale subordonne les exonérations de cotisations sociales des contributions patronales finançant les régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance et retraite) à l'obligation que ces régimes soient institués au sein de la branche professionnelle, de l'entreprise ou de l'établissement, à titre collectif et obligatoire. Cette disposition a été complétée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 qui précise qu'est collectif un régime qui offre des garanties à l'ensemble des personnels ou à une catégorie d'entre eux, sous réserve que cette catégorie soit établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat. Le présent décret établit donc les critères permettant de définir une catégorie objective.

Références : les dispositions du code de la sécurité sociale modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le présent décret est pris pour l'application de l'article 17 de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et de la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du gouvernement,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 242-1 ;

Vu l'avis du conseil de la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 25 octobre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 4 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la caisse nationale des allocations familiales en date du 8 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 9 novembre 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 9 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole en date du 10 novembre 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Article 1^{er}

Après l'article R. 242-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré six articles ainsi rédigés :

« Article R. 242-1-1. – Pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue au sixième alinéa de l'article L. 242-1, les garanties mentionnées au même alinéa, qu'elles soient prévues par un ou par plusieurs dispositifs mis en place conformément aux procédures mentionnées à l'article L. 911-1, doivent couvrir l'ensemble des salariés.

« Ces garanties peuvent également ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories permettent, dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-2, de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées. Une catégorie est définie à partir des critères objectifs suivants :

« 1° L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;

« 2° Les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite issus de la convention nationale mentionnée au 1° ou de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;

« 3° L'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du code du travail ;

« 4° Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés au 3° ;

« 5° L'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ;

« Ces catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou, sous réserve du dernier alinéa de l'article R. 242-1-2, de l'ancienneté des salariés.

« Article R. 242-1-2. – Sont considérées comme couvrant l'ensemble des salariés placés dans une situation identique au regard des garanties mises en place :

« 1° Les prestations de retraite supplémentaire bénéficiant à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° à 3° de l'article R. 242-1-1 ;

« 2° Les prestations destinées à couvrir le risque de décès prévues par les dispositions de l'article 7 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres mentionnée au 1° de l'article R. 242-1-1 ;

« 3° Les prestations destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès, lorsque ce dernier est associé à au moins un des trois risques précédents, ou la perte de revenus en cas de maternité, bénéficiant à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° et 2° du même article ainsi que, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts, au 3° du même article ;

« 4° Les prestations destinées à couvrir des frais de santé ou une perte de revenu en cas de maladie, qui bénéficient à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° et 2° du même article, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.

« Dans tous les autres cas où les garanties ne couvrent pas l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur devra être en mesure de justifier que la ou les catégories établies à partir des critères objectifs mentionnés à l'article R. 242-1-1 permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

« Le fait de prévoir que l'accès aux garanties est réservé aux salariés de plus de 12 mois d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès, et aux salariés de plus de 6 mois d'ancienneté pour les autres prestations, ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

« Article R. 242-1-3. – Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 doivent être les mêmes pour tous les salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens du même article.

« Pour les prestations de prévoyance complémentaire, le fait de prévoir des garanties plus favorables au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

« Article R. 242-1-4. – Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette, les contributions de l'employeur mentionnées aux alinéas 6 à 9 de l'article L. 242-1 sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens de l'article R. 242-1-1, sauf dans les cas suivants :

« 1° La prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

« 2° La modulation par l'employeur des contributions relatives à la couverture des garanties de prévoyance complémentaire en fonction de la composition du foyer du salarié ;

« 3° En matière de prestations de retraite supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité, la mise en place de taux croissants en fonction de la rémunération dans la mesure où cette progression est également appliquée aux contributions des salariés.

« Article R. 242-1-5. – Ni le fait de prévoir la possibilité pour les salariés de choisir de souscrire pour eux-mêmes ou leurs ayants droit des garanties supplémentaires ni la majoration des contribu-

tions de l'employeur en cas de surcotation effectuée par les salariés au titre de ces garanties supplémentaires ne remettent en cause le caractère collectif de ces garanties.

« Dans ce cas, la part des contributions de l'employeur correspondant à cette majoration ne bénéficie pas de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue au sixième alinéa de l'article L. 242-1.

« Article R. 242-1-6. – Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

« 1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

« 2° Lorsque les garanties ont été mises en place par convention, accord collectif ou ratification à la majorité des intéressés, dans les conditions fixées à l'article L. 911-1, et que le dispositif prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

« a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

« b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

« c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

« 3° Dans les cas où les garanties de prévoyance complémentaire ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et où l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

« a) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

« b) A condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

« Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. »

Article 2

Les contributions mentionnées aux alinéas 6 à 9 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale qui bénéficient, à la date de publication du présent décret, de l'exclusion de l'assiette des cotisations en application des dispositions antérieures à la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011 et qui ne remplissent pas les conditions fixées par les dispositions des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 issus du présent décret continuent d'en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 3

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du gouvernement, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire et la ministre des solidarités et de la cohésion sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

**Article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant
les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques**

Aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un système de garanties collectives 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 ne peut être contraint à cotiser contre son gré à ce système.

Lexique

Ayant droit

Ayant droit au sens de l'assurance maladie complémentaire :

- personne qui bénéficie de l'assurance maladie complémentaire d'un assuré en raison de ses liens avec celui-ci. Cette définition d'ayant droit peut varier selon les organismes et est précisée dans les documents contractuels.

Contrat collectif

Contrat d'assurance maladie complémentaire à adhésion obligatoire souscrit par un employeur au bénéfice de ses salariés.

Contrat individuel

Contrat d'assurance maladie complémentaire à adhésion facultative souscrit par le salarié lui-même.

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

AVENANT N° 55 DU 20 OCTOBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, PRIMES ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

AU 1^{ER} OCTOBRE 2015

NOR : ASET1551107M

IDCC : 1307

Entre :

La FNCF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La CFTC spectacle ;

Le SNE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2015, il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2015, les salaires du barème national sont augmentés de 0,75 % de la manière suivante :

A compter du 1^{er} octobre 2015, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 0,75 % et est ainsi portée à 5,2559 €.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

**Réduction du temps de travail des femmes enceintes
à partir du sixième mois de grossesse**

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté bénéficient, à partir du sixième mois de grossesse, d'une réduction de leur temps de travail à hauteur de 5 % de la durée contractuelle, sans diminution de leur rémunération.

Cette réduction est mise en place sur demande écrite de la salariée et organisée selon des modalités fixées en concertation avec la salariée.

Congés pour événements familiaux : hospitalisation d'un enfant

Dans le cadre de l'hospitalisation d'un enfant à charge, âgé de 2 ans et moins, le salarié bénéficie, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, de 2 jours d'absence autorisée payés par enfant hospitalisé et par année civile.

Fait à Paris, le 20 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1^{er} octobre 2015

Valeur du point mensuel : 5,2559 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIÈRE direction/administration	FILIÈRE technique	FILIÈRE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	3 048,42
	405	2	Directeur			500	2 627,95
	400	3	Directeur			485	2 549,11
	395	4	Directeur			477	2 507,06
IV	349	1	Directeur			444	2 333,62
	340	2	Directeur			428	2 249,53
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 175,94
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 829,05
	290	5	Directeur			338	1 776,49
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 744,96
	275	2	Assistant directeur			328	1 723,94
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 708,17
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 687,14
	259	5		Opérateur chef		320	1 681,89

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE direction/administration	FILIERE technique	FILIERE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
II	240	1	Assistant directeur	Opérateur	Responsable hall	298	1 566,26
	234	2	Agent administratif			290	1 524,21
	224	3			Caissier principal	286	1 503,19
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie/hôte principal	286	1 503,19
	224	3			Agent d'accueil	286	1 503,19
	214	4			Caissier	283	1 487,42
	214	4			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	283	1 487,42
	214	4			Agent d'accueil	283	1 487,42
	204	5		Aide opérateur		281	1 476,91
I	189	1			Agent d'accueil	280	1 471,65
	189	1			Contrôleur entretien	280	1 471,65
	189	1			Contrôleur principal	280	1 471,65
	189	1			Agent de comptoir	280	1 471,65
	189	1			Gardien/agent de sécurité	280	1 471,65
	184	2			Contrôleur	279	1 466,40
	184	2			Agent d'accueil	279	1 466,40
	184	2			Agent de comptoir	279	1 466,40
	150	5			Agent de sécurité, gardien	278	1 461,14
	150	5			Agent d'entretien	278	1 461,14

Voir page suivante les indemnités et primes s'ajoutant au salaire.
Salaire minimum professionnel pour 151,67 heures : 1 461,14 €.

INDEMNITÉS ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2015	
Directeurs Indemnité de repas ou de panier	4,82 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, agent administratif (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,28 € par mois. 4,82 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cabine Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,28 € par mois. 4,82 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hall Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	6,28 € par mois. 4,82 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30. 42,52 € pour les établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées.
Personnel de placement Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,28 € par mois. 4,82 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure.
(*) L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.	

Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Brochure n° 3261

Convention collective nationale

**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1551095M

IDCC : 1611

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale porte une réforme globale de l'ensemble des champs de la formation professionnelle : de nouveaux outils apparaissent, le financement et le contrôle de la formation professionnelle sont modifiés, l'apprentissage a un nouveau visage et la démocratie sociale est renforcée.

Cette réforme a pour ambition d'installer le salarié au cœur des dispositifs de formation et de lui permettre de se former tout au long de sa vie professionnelle. Cette réforme accroît également des mécanismes de solidarité avec l'orientation des fonds vers la qualification des personnes qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, salariés non qualifiés, salariés des TPE-PME et salariés confrontés aux mutations économiques).

La loi incite les employeurs à faire de la formation professionnelle un véritable levier de compétitivité en passant d'une obligation de « financer » à une obligation de « former » et en simplifiant le système de collecte, notamment.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de la formation de la branche, comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés aux évolutions techniques de leur poste de travail.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA de la branche (à savoir l'OPCA AGEFOS PME-CGM à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d'informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 modifié par l'avenant n° 13 du 26 juin 2006.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 7 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales, notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires.

Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement relevant de la branche relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

Objectifs de la politique de la branche

Par cet accord national, les organisations signataires se sont attachées à construire une politique de formation ambitieuse pour la branche afin d'assurer le développement des compétences des salariés du secteur, de favoriser et de préparer l'accueil des futurs professionnels dont la branche aura besoin.

De même, il s'agit de doter la profession d'outils financiers conformes à la nouvelle législation et adaptés au soutien de cette politique tant dans la mise en œuvre des actions de formation prioritaires définies par la profession, des plans de formation des entreprises, que du soutien aux initiatives individuelles des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires définissent ci-après les axes de développement de la formation professionnelle qu'elles souhaitent mettre en œuvre au travers de la politique de branche :

- élaborer des actions prioritaires définies par la branche (cf. art. 3) ;
- amener les entreprises à intégrer la gestion des compétences et le recours à la formation comme un élément stratégique du développement de la performance de l'entreprise ;
- agir sur des publics prioritaires ;
- disposer de moyens financiers adaptés pour conduire la politique de formation de la branche.

Article 3

Actions prioritaires définies par la branche

La profession s'appuie sur la liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour leurs salariés, mais aussi à permettre aux salariés d'y avoir recours.

Sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations techniques et professionnelles définies par la branche. La liste d'actions de formation référencées a été établie par la commission paritaire de la formation et actualisée en tant que de besoin. Elle est disponible sur le site de l'OPCA AGEFOS PME-CGM ;
- permettant d'accéder aux certificats de qualification professionnelle définis par la branche ;
- tenant compte de priorités d'intervention identifiées au niveau national par la commission paritaire de la formation.

Article 4

Plan de formation

Les organisations signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'élaborer et d'actualiser un programme de formation, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise. Dans ce cadre, elles soulignent l'importance de l'implication des instances représentatives au sein des entreprises.

Compte tenu de la structuration du secteur composé de petites et moyennes entreprises, les organisations signataires souhaitent faire accompagner les entreprises dans la formalisation de ces différentes actions de formation, participer à l'information des responsables de PME, sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Les organisations signataires réaffirment l'importance du travail de conseil et d'information effectué par le réseau des chargés de mission d'AGEFOS PME-CGM.

Article 5

Période de professionnalisation

Les organisations signataires affirment leur attachement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés.

Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

De même la période de professionnalisation doit permettre au salarié d'accéder à des actions de formation reconnues prioritaires et définies par la branche.

Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l'initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu'une seule demande par an et par salarié.

Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d'évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.

La demande de prise en charge financière des coûts de formation relatifs à la période de professionnalisation est transmise à AGEFOS PME-CGM.

Article 6

Contrat de professionnalisation

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6-12 mois, soit à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, si l'action de professionnalisation permet de préparer un certificat de qualification professionnelle validé par la commission paritaire de la formation.

Les périodes de formation en centre et d'évaluation, prévues pendant le contrat de professionnalisation, doivent être au moins de 25 % de la durée totale du contrat.

L'employeur doit ensuite se rapprocher de l'OPCA AGEFOS PME-CGM pour valider avec celui-ci, le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

Article 6.1

Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de l'âge et de leur niveau de formation :

- 70 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du Smic si celui-ci est plus avantageux, sans effet rétroactif sur les contrats déjà signés.

Dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10 % (soit 65 % et 80 %).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré si celui-ci est plus avantageux.

Article 7

Dispositions financières

Pour assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que l'ensemble des régimes obligatoires doit être versé au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF, en l'occurrence pour la branche à AGEFOS PME-CGM.

Les entreprises versent obligatoirement à AGEFOS PME-CGM les contributions légales et la contribution conventionnelle supplémentaire prévue à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les entreprises occupant au moins 10 salariés, l'employeur peut s'engager par accord d'entreprise conclu pour 3 ans à consacrer au moins 0,20 % du montant de la masse salariale brute prévue pour le financement du CPF et son abondement, et d'en conserver la gestion.

Dans ce cas, les contributions légales sont ramenées de 1 % à 0,8 % de la masse salariale brute et l'employeur doit adresser chaque année à AGEFOS PME-CGM une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF et à ses abondements correctifs.

Pour mémoire, montant des contributions de la branche sur la masse salariale 2014

Collecte 2015

(En pourcentage.)

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 19	20 ET PLUS
Plan formation	0,90	0,90	0,90 (dont 50 % OPCA)
Professionalisation	0,15	0,15	0,50
CIF	–	–	0,20
Versé OPCA/AGEFOS CGM	1,05	1,05	0,95
Total contributions	1,05	1,05	1,60

Article 7.1

Contributions légales nouvelles

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de leur masse salariale brute en fonction des effectifs de l'entreprise, répartie comme suit :

Montant des contributions légales sur la masse salariale 2015

Collecte 2016

(En pourcentage.)

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 49	DE 50 À 299	300 ET PLUS
Plan formation	0,40	0,20	0,10	–
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF	–	0,20	0,20	0,20

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 49	DE 50 À 299	300 ET PLUS
FFSPP	–	0,15	0,20	0,20
CIF	–	0,15	0,20	0,20
Total contributions légales	0,55	1	1	1

Article 7.2

Contribution conventionnelle supplémentaire

En complément des contributions légales, les entreprises sont tenues de verser à AGEFOS PME-CGM une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de la formation de la branche d'un montant différencié suivant les effectifs de l'entreprise :

7.2.1. Entreprises de 1 à 19 salariés :

– 0,20 % de la basse salariale brute au titre du plan de formation.

7.2.2. Entreprises de 20 salariés et plus :

– 0,40 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation.

Montant des contributions légales et conventionnelles sur la masse salariale 2015

Collecte 2016

(En pourcentage.)

NOMBRE DE SALARIÉS	MOINS DE 10	DE 10 À 19	DE 20 À 49	DE 50 À 299	300 ET PLUS
Plan formation légal	0,40	0,20	0,20	0,10	–
Contribution conventionnelle	0,20	0,20	0,40	0,40	0,40
Total plan formation	0,60	0,40	0,60	0,50	0,40
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
CPF	–	0,20	0,20	0,20	0,20
FFSPP	–	0,15	0,15	0,20	0,20
CIF	–	0,15	0,15	0,20	0,20
Total contributions légales et conventionnelles ⁽¹⁾	0,75	1,20	1,40	1,40	1,40

(1) Montant total versé obligatoirement à AGEFOS PME-CGM à compter de la collecte 2016.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois, les organisations signataires conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs en matière de formation professionnelle. Elles demandent à l'observatoire de l'OPCA AGEFOS PME-CGM de suivre l'évaluation du présent accord tous les ans dans le cadre de ses travaux et de formuler les propositions d'aménagement qui lui sembleront utiles.

Dans ce cadre, le suivi des contributions conventionnelles sera assuré par la commission paritaire chaque année.

Article 9

Dépôt et demande d'extension

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 7 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCD logistique.

Syndicats de salariés :

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

S3C CFDT.

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

AVENANT N° 3 DU 5 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA MISE À JOUR DU CHAPITRE IV DE LA CONVENTION
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551110M

IDCC : 1513

Entre :

La FNECE ;

Le CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNI2A CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Mise à jour du chapitre IV de la convention collective nationale au regard de la loi du 5 mars 2014, des décrets et de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire.

Il est rappelé que les dispositions non modifiées du chapitre IV ont, antérieurement à sa mise à jour, fait l'objet d'une extension. Le présent avenant substitue et remplace dans sa globalité l'actuel chapitre IV de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière.

Article 4.1

L'apprentissage est régi par les dispositions des articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions des articles L. 6231-2 et suivants, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur et la ou les entreprises susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux articles L. 6211-5 et L. 6222-3 et suivants du code du travail.

Durée et conditions du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou illimitée. La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage durant le contrat est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions des articles L. 6222-11, entre 1 et 3 ans ; elle est fixée dans les conditions prévues par le décret mentionné à l'article L. 6222-14 du code du travail, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes, sous réserve d'être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage, sauf exception prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, à

suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et en entreprise et à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer au mieux sa mission dans les conditions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

Formation pratique de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentages du Smic.

Les pourcentages sont fixés comme suit :

- 15 % du Smic pendant le 1^{er} semestre d'exécution du contrat ;
- 25 % du Smic (2^e semestre) ;
- 35 % du Smic (3^e semestre) ;
- 45 % du Smic (4^e semestre) ;
- 60 % du Smic (5^e semestre) ;
- 100 % du Smic (6^e semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

- plus 10 points à partir de 18 ans ;
- plus 20 points à partir de 21 ans ;
- plus 30 points à partir de 23 ans,

sans toutefois que cette majoration ait pour effet de porter le pourcentage obtenu à plus de 100 % du Smic.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser aux apprentis le montant le plus élevé de la rémunération légale ou conventionnelle fixée en pourcentage du Smic.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé par l'article D. 6222-26 du code du travail.

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} première année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		Loi	Convention collective (CCN)	Disposition la plus favorable
Jusqu'à 17 ans	1re	1er semestre	25 %	15 %	Loi
		2e semestre		25 %	Dispositions identiques
	2e	1er semestre	37 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	CCN
	3e	1er semestre	53 %	60 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
De 18 à 20 ans	1re	1er semestre	41 %	25 %	Loi
		2e semestre		35 %	Loi
	2e	1er semestre	49 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	CCN
	3e	1er semestre	65 %	70 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
De 21 à 22 ans	1re	1er semestre	53 %	35 %	Loi
		2e semestre		45 %	Loi
	2e	1er semestre	61 %	55 %	Loi
		2e semestre		65 %	CCN
	3e	1er semestre	78 %	80 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN
A partir de 23 ans	1re	1er semestre	53 %	45 %	Loi
		2e semestre		55 %	CCN
	2e	1er semestre	61 %	65 %	CCN
		2e semestre		75 %	CCN
	3e	1er semestre	78 %	90 %	CCN
		2e semestre		100 %	CCN

Article 4.2

Formation professionnelle

Article 4.2.1

Préambule

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

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

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés. Elle a vocation à promouvoir la sécurisation des parcours professionnels en permettant à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences pour favoriser son évolution professionnelle, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

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

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification pour les jeunes et certains salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- favoriser l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du compte personnel de formation, en accord avec l'entreprise.
- développer les actions de formation en veillant à ce que la nature, la durée, les incitations et engagements auxquels ces actions donnent lieu dans le cadre des heures inscrites en CPF permettent de les adapter aussi bien pendant qu'en dehors du temps de travail ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle dans les emplois de l'entreprise ;
- assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et par l'accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de projets professionnels.

Section 1

Actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4.2.2

Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle : elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre

le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.

3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :

- les actions d'adaptation des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet de développer les compétences d'un salarié, soit dans l'exercice de son travail actuel, soit pour lui permettre d'évoluer vers une autre qualification.

4. Les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

6. Les actions de conversion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

8. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique.

9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche ou d'une certification visée à l'article 3.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire signé le 30 octobre 2014 et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

11. Les actions permettant 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 :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6314-2 du code du travail.

12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

13. Les actions de formation engagées dans le cadre de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale au bénéfice d'un salarié en arrêt de travail percevant les indemnités journalières.

14. Les actions de formation ouvertes et à distance se déroulant dans les conditions prévues par l'article L. 6353-1 du code du travail.

Article 4.2.3

Validation des acquis de l'expérience

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, en particulier en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront pour la préparation de leur dossier et de leur entretien avec le jury :

- d'un congé de 3 jours ouvrés rémunérés ;
- d'un accompagnement dans les conditions prévues par les articles L. 6423-1 et R. 6423-2 et suivants.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, les dépenses devront couvrir :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE (voir art. 4.2.11 pour le financement ci-après). Dans ce cadre, les sommes seront imputées sur les obligations au titre de la professionnalisation. Si l'employeur prend en charge la VAE au titre du plan de formation, il s'acquittera des frais afférents.

Article 4.2.4

Accès aux actions de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer 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 peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 6312-1 du code du travail ;
2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail ;
3. A l'initiative du salarié pour la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 du code du travail ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1 du code du travail.

Section 2

Objectifs de la formation professionnelle

Article 4.2.5

Objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment en raison de la modification de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces orientations et l'ordre des priorités feront l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi qui peut formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications compétent. Les propositions de la CPNEFP sont validées par la commission sociale paritaire.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes, selon l'affectation de la formation ci-dessous précisée :

PF : plan de formation ;

PP : période de professionnalisation ;

CP : contrat de professionnalisation ;

CPF : compte personnel de formation ;

Actions prioritaires :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, y compris les spécialités pluritechnologiques des transformations (PF, PP, CP ou CPF) ;
- maintenance des équipements et travaux neufs (PF, PP, CP ou CPF) ;
- transport, manutention, magasinage, logistique (PF, PP, CP ou CPF) ;
- secrétariat, achat, activité commerciale, marketing (PF, PP, CP ou CPF) ;
- finances, comptabilité, gestion juridique (PF, PP, CP ou CPF) ;
- ressources humaines, management et gestion de projets (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale (PF, CPF) ;
- bureautique, informatique de gestion (PF, PP, CP ou CPF) ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux (PF, PP, CP ou CPF) ;
- communication et information (PF, PP, CP ou CPF) ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels (PF, CPF) ;
- alphabétisation, langage des signes (PF, CPF) ;

- recherche et développement, laboratoires (PF, PP, CP ou CPF) ;
- sécurité environnementale, sécurité alimentaire et qualité des produits (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préservation de l’employabilité notamment des premiers niveaux de qualification en leur apportant un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (lecture, écriture, transmission des consignes, etc.) permettant ensuite d’accéder à des formations qualifiantes et/ou diplômantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- préservation de l’employabilité des seniors pour mieux leur permettre d’accéder à de nouveaux emplois et pour leur permettre de suivre l’évolution des emplois (PF, PP, CP ou CPF) ;
- actions de formation favorisant le reclassement des salariés déclarés inaptes au poste de travail ou à certains travaux (PF) ;
- développement des compétences personnelles et professionnelles, des compétences linguistiques, des formations diplômantes et certifiantes (PF, PP, CP ou CPF) ;
- développement de la culture scientifique et technique (PF, PP, CP ou CPF).

Le personnel d’encadrement qui exerce, dans sa fonction d’organisation et d’animation, une responsabilité directe de formation bénéficiera, à son niveau, d’une formation appropriée au titre du plan de formation.

Les parties signataires favorisent les formations débouchant sur des certifications, des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

L’utilisation du CPF à l’initiative du salarié, telle qu’énumérée ci-dessus, ne vaut que pour les formations qualifiantes ou certifiantes.

Article 4.2.6

Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement souhaitable d’une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Il est, notamment, rappelé que la négociation obligatoire sur la GPEC au niveau des entreprises et des groupes inclut le thème des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle, les objectifs du plan de formation, les publics prioritaires et les connaissances et compétences à acquérir pour les 3 années de validité de l’accord.

Il est désormais possible, suite à un accord d’entreprise, d’établir un plan de formation pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, de l’évolution des investissements, des technologies, des modes d’organisation du travail et de l’aménagement du temps de travail dans l’entreprise.

Ce programme définit les perspectives d’actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Conformément à l’article L. 2323-40 du code du travail, le comité d’entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s’appuyer sur les conclusions réalisées par la CPNEFP ainsi que sur celles de l’observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Section 3

Plan de formation

Article 4.2.7

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation entrant dans le cadre du CPF, de la VAE, des périodes de professionnalisation et de desiderata personnels en lien avec les besoins de l'entreprise.

Ainsi, lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent aussi concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2.8

Typologies des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation comporte deux catégories d'actions de formation :

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

Section 4

Compte personnel de formation

Article 4.2.9

Droit au compte personnel de formation

Il est rappelé que le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF 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.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Conformément à l'article L. 6323-11, alinéa 2, 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. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d’une part, que le CPF ne peut être utilisé qu’à l’initiative du salarié et mobilisé avec l’accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d’autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre de financements affectés au CPF, jusqu’au 1^{er} janvier 2021.

Le traitement automatisé de données à caractère personnel externe à l’entreprise, dénommé “système d’information du compte personnel de formation”, dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret n° 2014-1717 du 30 décembre 2014, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

Chaque salarié aura de ce fait la possibilité de disposer, dans le cadre du système d’information sur son CPF, d’un passeport d’orientation, de formation et de compétences dont lui seul aura l’accès.

Lors de chaque embauche, l’employeur informera le salarié qu’il doit activer son CPF.

Article 4.2.10

Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l’article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification prévue au présent accord ou celles qui permettent d’obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les formations visant l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l’obtention d’une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d’heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- les formations permettant l’acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles et les actions relatives à l’accompagnement de la VAE ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

Ainsi, ces actions vont être mises en œuvre principalement pour les salariés considérés comme prioritaires par l’article L. 6323-14 du code du travail auquel il est fait renvoi

Article 4.2.11

Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d’administration d’OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des frais de rémunération lorsque la formation est organisée en accord avec l’employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d’administration d’OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d’actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d’administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d’enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu’elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d’un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

S'agissant des frais de rémunération, conformément à l'article R. 6323-5 du code du travail, la prise en charge par l'OPCALIM se fait dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM :

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des différentes branches de la filière alimentaire ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié :

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu, suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif "période de professionnalisation" dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre du compte personnel de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Section 5

Congé individuel de formation

Article 4.2.12

Financement

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés "fonds de gestion du congé individuel de formation" (FONGECIF).

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux organismes interprofessionnels régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 4.2.13

Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, 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 des périodes de professionnalisation.

La personne qui demande un congé individuel de formation peut décider de mobiliser son compte personnel de formation, notamment si après validation de sa demande par l'OPACIF elle a un "reste à charge". Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

A l'issue du congé individuel, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un éche-

lon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalable-ment conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

Section 6

Contrat de professionnalisation

Article 4.2.14

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus :
 - qui ont validé un second cycle d'étude secondaire ou qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par le conseil d'administration d'OPCALIM.

Article 4.2.15

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de l'action de professionnalisation ou du contrat peut être portée à 24 mois, respectivement pour un contrat à durée déterminée ou indéterminée, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

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

Article 4.2.16

Nature de la formation et tutorat

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à 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.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation pour les CDD ou de la durée de l'action de formation pour le CDI, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

Article 4.2.17

Frais de formation

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les CQP de la branche, dont la liste est établie par la CPNEFP ;
- les CAP, BEP, bac pro, BTS, CFG ;
- les licences professionnelles, conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 4.2.5 du présent chapitre pour les contrats de professionnalisation ;
- les masters 1 et 2.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation définies se fait sur la base des forfaits horaires prévus, sous réserve des dispositions de l'article D. 6332-87 du code du travail.

Article 4.2.18

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

a) Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut d'accord de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Section 7

Périodes de professionnalisation

Article 4.2.19

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes, notamment :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4.2.5 de l'accord de branche ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 4.2.20

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectifs de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche (CQP), soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (SCC), formations figurant dans l'inventaire national.

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les éléments du contrat de filière.

La prise en charge par l'OPCA des actions de formation se fait sur la base du forfait prévu à cet effet.

Article 4.2.21

Conditions au départ en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 4.2.22

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu soit par abondement du compte personnel de formation, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation, qu'elles se déroulent dans le cadre du CPF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, les engagements de l'entreprise 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 à l'emploi occupé et les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention, s'assure de la présentation de l'intéressé aux épreuves prévues.

Lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, l'évaluation de la formation reçue est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec le tuteur et l'organisme signataire de la convention de formation.

Section 8

Accompagnement individualisé du salarié

Article 4.2.23

Entretien professionnel et bilan de compétences

Tout salarié pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les 2 ans. Chaque salarié sera informé dès son embauche qu'il bénéficie de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail relatif à l'entretien professionnel.

Cet entretien portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement des compétences, avec un objectif de développement de l'employabilité.

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 permet de vérifier que le salarié a :

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

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 mentionnés ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise, ou après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, celui-ci sera constaté et ne pourra en aucun cas être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'entreprise de participer à l'entretien, il appartient au salarié de saisir les délégués du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Section 9

Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 4.2.24

Priorités des titulaires de formations certifiantes, qualifiantes...

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie – dans la mesure où l'intéressé a fréquenté le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves prévues à l'issue du stage – à donner à égalité de compétences priorité à l'examen de la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Dans cette perspective, les parties rappellent qu'en application de l'article 3.13 de la présente convention collective, la liste des postes disponibles est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 4.2.25

Clause de dédit formation

Les clauses de dédit formation, pour être licites dans le cadre de la jurisprudence, doivent constituer la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation.

Section 10

Dispositions diverses

Article 4.2.26

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation devront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit être désigné par l'employeur. Le tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise ou le chef d'entreprise qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il est susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- d'organiser dans l'entreprise l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les entreprises prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et sa mission.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décret :

- des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;
- des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation bénéficieront d'un tutorat dans les conditions d'acquisition d'un CQP.

Article 4.2.27

Egalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNEFP pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNEFP pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprise à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

En tout état de cause, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

Article 4.2.28

Formation dans les PME

Etant donné le rôle essentiel de ces entreprises en termes d'emploi, les parties demandent à l'OPCA compétent de développer l'information en direction des responsables de ces entreprises,

des représentants du personnel et des salariés sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les parties signataires invitent les PME à organiser à l'attention de ce public une journée de formation sur le nouveau dispositif, prise en charge par l'OPCA.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des priorités de financement des actions de formation seront définies en lien avec l'OPCA.

Article 4.2.29

Construction européenne et formation professionnelle

Afin de faciliter, au niveau de la branche, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant les secteurs d'activité et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés ressortissant des Etats membres d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalant à celui de leurs homologues français.

Section 11

Partenaires de la formation professionnelle dans l'entreprise

Article 4.2.30

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ont pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Ils formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

a) Orientations de la formation professionnelle

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés 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. Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont également consultés sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation.

b) Contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et de leur suivi ;
- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation (art. D. 2323-6 du code du travail).

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

c) Apprentissage et formation des jeunes

Dans le cadre de l'article R. 2241-9, 5°, du code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, et notamment :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage ;
- les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Afin de faciliter cette consultation, les informations utiles sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises aux délégués syndicaux.

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté aux délégués du personnel.

Article 4.2.31

Commission de formation

La commission de la formation doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Les documents d'information relatifs à la formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les membres de la commission à l'examen du plan de formation est payé comme temps de travail dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder 20 heures par an.

Article 4.2.32

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.

Section 12

Partenaires de la formation professionnelle au niveau de la branche

Article 4.2.33

Commission nationale paritaire interalimentaire

Les parties manifestent leur intérêt pour les travaux de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et en particulier pour l'élaboration des listes d'actions de formation à caractère professionnel établies paritairement. Elles souhaitent que ces listes soient largement diffusées, pour information, tant aux entreprises qu'aux comités d'entreprise.

Article 4.2.34

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

La CPNEFP est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétences prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

La CPNEFP aura des contacts réguliers avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) auquel elle pourra proposer des suggestions et études.

L'OPMQ informera et considérera la CPNEFP comme un partenaire actif en charge de faire remonter toutes les informations et propositions vers lui qui lui permettra de procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dont elle est notamment chargée.

Article 4.2.35

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) est organisé au niveau interbranches.

La branche est partie prenante de l'OPMQ créé par les partenaires sociaux par accord du 6 décembre 2004.

L'accès au site de l'OPMQ peut s'effectuer via le site de la CPNEFP de la branche (www.cpnef.info).

Article 4.2.36

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'OPCALIM.

Article 4.3

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 4.3.1

Preamble

Le présent accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières, les dispositions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les secteurs d'activité ci-dessus précisés par rapport au champ de la convention collective nationale.

Il est applicable aux entreprises et établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

I. – Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.2

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et aux salariés de la profession remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 4.3.3

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

II. – Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 4.3.4

Les parties signataires peuvent mandater la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du secteur des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

Article 4.3.5

La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 (CPNEFP).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre d'un CQP et les domaines de compétences évalués ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et finale.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

III. – Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 4.3.6

La préparation d'un CQP basée sur le volontariat peut être proposée par tout employeur aux salariés des entreprises et établissements de la profession ou demandée de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

Article 4.3.7

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, qui en assure la transmission à l'OCPA.

La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4 ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire visée à l'article 4.3.4 peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

Article 4.3.8

Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNEFP qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour le passage de ces épreuves un jury national est constitué.

La composition du jury national est la suivante :

- un représentant des employeurs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une des entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
- un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collège "salariés" de la CPNEFP ;
- un représentant de l'OPCA dont relève l'entreprise ;
- un représentant de l'organisation professionnelle couvrant le champ d'activité de l'entreprise concernée, désignée par les collèges de la CPNEFP.

En cas de besoin, le tuteur et/ou le formateur peuvent être présents à titre consultatif et entendus par le jury. Toutefois, un représentant de la branche désigné par la CPNEFP pourra présenter le dossier du (des) candidat(s) en lieu et place des tuteurs et formateurs.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétaire de la CPNEFP.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

Le jury CQP se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'épreuve finale, pour examiner les référentiels adaptés, le livret de suivi et les épreuves finales ;
- en aval, pour valider et apprécier les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué lorsque chaque module (ou domaine) de compétences est validé (acquisition du module si le candidat a obtenu au moins 5 points sur 9).

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour l'obtention du certificat, le jury CQP indiquera les domaines (ou modules) de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'un module acquis ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 3 années.

Par ailleurs, la durée de validité du parcours CQP est de 5 ans maximum à compter de la date d'information par l'entreprise après du secrétariat de la CPNEFP, de l'entrée dans le parcours CQP du candidat.

La CPNEFP délivre les certificats de qualification professionnelle répondant aux conditions du présent accord ; ces certificats sont imprimés à entête de l'OPCA concerné et sous sa responsabilité.

IV. – Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 4.3.9

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues par la branche jusqu'alors et au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

La CNP transmettra à la commission nationale de la certification professionnelle la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP qu'elle estimerait utiles de faire enregistrer.

Article 4.4

Financement des certificats de qualification professionnelle

Article 4.4.1

Preamble

Par accord sur la formation professionnelle, signé le 14 février 2005, les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement au développement de la formation professionnelle au sein des entreprises de la branche et à la reconnaissance des acquis professionnels au travers du dispositif de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des titres et diplômes, ainsi que les bilans de compétences qui y sont attachés.

Consciente de l'enjeu de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés et les entreprises, la branche a déjà mis en place des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche envisagent dans le présent accord les moyens financiers pour une politique active de reconnaissance des acquis de l'expérience et plus particulièrement des CQP à son niveau.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

Article 4.4.2

Montant de la contribution des entreprises à ce financement

Il est institué à la charge des entreprises occupant au moins 10 salariés l'obligation de consacrer à ce financement une part de la contribution obligatoire telle que prévue aux articles L. 6331-9 et suivants et R. 6331-9 du code du travail.

Pour ce faire, les entreprises concernées se réfèrent aux dispositions de l'accord de la filière alimentaire du 30 octobre 2014, qui s'appliquent, à l'exclusion de toute autre disposition conventionnelle et sans cumul possible, et notamment l'article 4.2.4 "Contribution spécifique multibranche".

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies conformément à l'accord de la filière alimentaire du 30 octobre 2014.

Article 4.4.3

Frais imputables sur les fonds

Seront imputables sur les fonds ainsi collectés, notamment :

1. Pour la création des CQP

Les frais liés à la création, l'étude et la mise en œuvre de nouveaux certificats de qualification professionnelle au niveau de la branche professionnelle.

2. Pour l'organisation des jurys

Les frais (salaires, déplacements, hébergements) engagés par les entreprises pour leurs salariés membres de jury des CQP et, le cas échéant, les frais d'accompagnement assurés par les services de l'OPCA.

Le remboursement par l'OPCA désigné par la branche se fera selon des critères déterminés annuellement entre l'OPCA et la CPNEFP.

Les frais liés à l'accompagnement des entreprises dans leur développement de CQP.

Les demandes individuelles d'entreprises sont transmises directement auprès d'OPCALIM.

Les projets initiés par la CPNEFP font l'objet d'une demande de prise en charge directe auprès d'OPCALIM.

Une fois par an, un bilan des engagements relevant de la branche est fait auprès de la CPNEFP.

Article 4.4.4

Pouvoirs de contrôle de la CPNEFP

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP opère un contrôle de l'utilisation des fonds. En cas de difficulté, la CPNEFP saisit la commission sociale paritaire.

Une fois par an, l'OPCA désigné par la branche transmet et présente les comptes de l'exercice passé à la CPNEFP, qui émet un avis.

Une approbation des comptes sera faite par la commission sociale paritaire.

Article 4.5

Formation des cadres et des forces de vente

Dans le cadre de leur activité annuelle, les cadres et forces de vente pourront, à leur demande, bénéficier d'un temps de formation.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration de l'employabilité) et après accord de la hiérarchie dans une logique de co-investissement, le salarié volontaire pourra utiliser tout ou partie des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour une formation dont l'ensemble des coûts sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

Des modalités complémentaires d'application pourront être négociées au niveau des entreprises en fonction de leur organisation et des spécificités des fonctions concernées.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'information et d'échanges au sein de la commission formation et vient en complément du plan annuel de formation. »

Fait à Paris, le 5 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 2 DU 16 NOVEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 4 JUIN 2010
RELATIF À LA COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE
NOR : ASET1551100M

Entre :
L'UFE ;
L'UNEMIG,

D'une part, et

La CFE-CGC ;
La FCE CFDT ;
La CMTE CFTC ;
La FNME CGT ;
La FNEM CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Un accord a été signé le 4 juin 2010 afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2011, une couverture supplémentaire maladie (ci-après « CSM ») obligatoire pour les agents statutaires des industries électriques et gazières.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 du 23 décembre 2013 (rectifiée le 8 août 2014, puis complétée par le décret du 18 novembre 2014 et la circulaire du 30 janvier 2015) impose aux contrats collectifs frais de santé à adhésion obligatoire dont l'acte juridique a été conclu avant le 9 août 2014 de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du contrat responsable qu'elle introduit d'ici au 31 décembre 2017, sauf modification de l'acte juridique avant cette date, la mise en conformité s'imposant alors dès l'entrée en vigueur de la modification.

Les complémentaires santé sont l'objet d'une réglementation importante imposant, au-delà des dispositions du contrat responsable, de procéder à des ajustements relatifs à la nouvelle dispense d'affiliation de droit et à la grille de prestations remboursées.

Par ailleurs, les comptes de résultats de la CSM au 31 décembre 2014 affichent des excédents cumulés de près de 27 M€, excédents qui devraient avoisiner 30 M € fin 2015.

Les 5 années de fonctionnement de la CSM ont permis aux partenaires sociaux d'avoir une vision relativement stabilisée des remboursements et des restes à charge sur les différents postes de frais médicaux.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier ensemble, d'une part, les conditions d'un rééquilibrage qualitatif et quantitatif des prestations et cotisations de la CSM et, d'autre part, la mise en conformité juridique de la CSM avec les nouvelles règles impactant les complémentaires santé.

Article 2

Dispositions modifiées

Article 3.2

Définition des ayants droit

L'article 3.2 relatif à la « Définition des ayants droit » est remplacé par le paragraphe suivant :

« Sont couverts à titre obligatoire les enfants et le conjoint ayants droit du régime spécial d'assurance maladie des industries électriques et gazières, tels que définis aux 1° et 2° du VI de l'article 1^{er} de l'arrêté du 30 mars 2007 modifié par l'arrêté du 23 novembre 2010 relatifs au régime spécial d'assurance maladie et maternité des industries électriques et gazières.

Une dispense d'adhésion est ouverte de droit en application des dispositions de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale au choix du salarié, pour ses ayants droit ci-dessus définis, sous réserve que les ayants droit soient déjà couverts à titre obligatoire, par un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et à condition de le justifier chaque année. »

Article 4.1

Prestations relatives à la couverture obligatoire

L'annexe I de l'accord intitulée « Prestations remboursées au titre de la couverture supplémentaire maladie » est modifiée à compter du 1^{er} janvier 2016, de manière à :

- mettre en conformité la grille avec les nouvelles exigences du contrat responsable ;
- améliorer le niveau de remboursement de certains postes.

L'annexe I modifiée est jointe au présent avenant.

Le reste des dispositions de l'article 4.1 demeure inchangé.

Article 5.1

Financement de la couverture supplémentaire maladie obligatoire

L'article 5.1 « Financement de la couverture supplémentaire maladie obligatoire » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La couverture supplémentaire maladie obligatoire est financée par une cotisation totale fixée en pourcentage de la rémunération principale (gratification de fin d'année comprise) limitée au plafond de la sécurité sociale, en distinguant une cotisation "isolé" et une cotisation "famille".

Cette cotisation finance la totalité des sommes devant être perçues par les organismes assureurs et gestionnaire.

La cotisation "famille" s'applique obligatoirement aux agents ouvrants droit auxquels sont rattachés un ou plusieurs ayants droit au sens de l'article 3.2. du présent accord. La cotisation "isolé" est due par les agents n'entrant pas dans la catégorie "famille".

Les agents ouvrants droit ont l'obligation d'acquitter la cotisation ("isolé" ou "famille") correspondant à leur situation de famille réelle, telle que définie à l'article 3.2 du présent accord, à l'exception de la dispense d'adhésion prévue par ce même article.

Dans le cas de couples constitués de salariés statutaires des IEG, et en présence d'enfants ayants droit, l'un des salariés acquitte une cotisation "famille" et l'autre une cotisation "isolé". En l'absence d'enfants ayants droit, chacun des salariés acquitte une cotisation "isolé".

Le coût de la cotisation totale est réparti entre l'employeur (65 %) et le salarié (35 %).

Les taux de cotisations contractuels toutes taxes comprises sont les suivants :

EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION principale dans la limite du plafond de la sécurité sociale	COTISATION "ISOLÉ"	COTISATION "FAMILLE"
Cotisation patronale	0,498	0,880
Cotisation salariale	0,268	0,474
Cotisation totale	0,766	1,354

Pour résorber les excédents accumulés depuis 2011 et piloter de façon plus précise la couverture, les parties ont convenu de mettre en place un système d'ajustement de la réserve de stabilité par un taux d'appel des cotisations. Ce système d'ajustement se compose de deux phases.

Dans un premier temps, ce taux d'appel devra permettre de résorber en 3 ans les excédents et de ramener la réserve de stabilité à un niveau convenu entre les parties. Ce niveau correspond au montant moyen estimé de 1 mois de prestations de l'année en cours.

Dans un second temps, à partir de 2019, le taux d'appel servira à maintenir la réserve à ce même niveau.

Le montant moyen estimé de 1 mois de prestations de l'année en cours est calculé comme suit : (prestations payées sur l'année en cours + provisions techniques pour la fin de l'année en cours) divisées par 12 mois.

5.1.1. Ajustement de la réserve de stabilité pour la période transitoire 2016 à 2018

Par exception aux dispositions de l'article 5.1.2 et afin de tenir compte des excédents cumulés, un taux d'appel a été fixé pour les années 2016 à 2018, d'une part, pour les cotisations patronales et, d'autre part, pour les cotisations salariales, aux niveaux indiqués ci-dessous :

- taux patronal : 81,42 % ;
- taux salarial : 78,51 %.

L'application de ces taux d'appel permet de restituer aux employeurs et aux salariés le stock d'excédents, à due proportion des contributions respectives dans leur constitution.

Les taux de cotisations appelés, sur les années 2016 à 2018, seront donc les suivants :

EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION principale dans la limite du plafond de la sécurité sociale	COTISATION "ISOLÉ"	COTISATION "FAMILLE"
Cotisation patronale	0,405	0,716
Cotisation salariale	0,210	0,372
Cotisation totale	0,615	1,088

5.1.2. Mécanisme d'ajustement de la réserve de stabilité (après la période transitoire)

L'examen du niveau de la réserve de stabilité est abordé chaque année lors du comité de suivi du second semestre, où sont présentés les résultats réels au 30 septembre de l'année en cours et une estimation du résultat final de l'année en cours.

Le mécanisme d'ajustement vise à éviter que le niveau de la réserve de stabilité s'écarte du montant moyen estimé de 1 mois de prestations tel que défini à l'article 5.1. Il fonctionne de la manière suivante :

Le seuil à prendre en compte pour apprécier le montant estimé de la réserve de stabilité est calculé comme suit : $1 \times [(prestations\ payées\ 9\ mois + estimation\ 3\ mois) + provisions\ techniques\ (réel\ 9\ mois + estimation\ 3\ mois)] / 12\ mois$.

Si le montant estimé de la réserve de stabilité pour le 31 décembre de l'année en cours est inférieur au seuil défini au paragraphe précédent, alors les assureurs présentent au comité de suivi le taux d'appel applicable aux taux de cotisation contractuels tels que définis à l'article 5.1, qui porterait le montant de la réserve de stabilité au niveau du seuil.

Si le montant estimé de la réserve de stabilité pour le 31 décembre de l'année en cours est supérieur à 1,5 fois le seuil, alors les assureurs présentent au comité de suivi le taux d'appel, applicable aux taux de cotisation contractuels tels que définis à l'article 5.1, qui ramènerait le montant de la réserve de stabilité au niveau du seuil.

Si le montant estimé de la réserve de stabilité pour le 31 décembre de l'année en cours est compris entre le seuil et 1,5 fois le seuil, alors les assureurs présentent au comité de suivi le taux d'appel, applicable aux taux de cotisation contractuels tels que définis à l'article 5.1, qui maintient le montant de la réserve de stabilité au niveau ainsi atteint.

Le comité paritaire visé à l'article 8 de l'accord vérifie la conformité du taux d'appel présenté au regard des dispositions du présent article. Le président du comité le notifie ensuite à l'apériteur.

Ce taux d'appel s'applique aux cotisations salariales et patronales à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante, selon la répartition du coût de la cotisation totale entre employeur et salarié indiquée à l'article 5.1.

Ces ajustements du taux d'appel ne nécessiteront pas la signature d'un avenant à l'accord de branche relatif à la mise en place de la CSM, dès lors que ces ajustements sont conformes aux dispositions du présent article.

Les cotisations salariales dues au titre de la couverture obligatoire sont précomptées sur la paie par les employeurs et versées par ceux-ci à l'organisme gestionnaire avec les cotisations patronales.

En tout état de cause, l'obligation de l'employeur est limitée au paiement des cotisations patronales prévues pour le financement de la couverture supplémentaire maladie obligatoire.

5.1.3. Sortie de la période transitoire

Dispositions spécifiques à la fixation du taux d'appel pour 2019

Dans le cadre du comité de suivi du second semestre de 2018, le montant estimé de la réserve de stabilité à fin 2018 (résultant de l'application des taux d'appels définis à l'article 5.1.1) est considéré comme le niveau désormais obtenu par application des taux contractuels définis à l'article 5.1. Les assureurs présentent au comité de suivi le taux d'appel, applicable en 2019, à ces taux de cotisation contractuels, afin de ramener le cas échéant le montant de la réserve de stabilité au niveau du seuil défini à l'article 5.1.2. »

Article 3

Dispositions finales

Article 3.1

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, date à laquelle il se substitue aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.2

Notification. – Dépôt. – Publicité

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.3

Procédure d'extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Modifiée au 1^{er} janvier 2016

Prestations remboursées au titre de la couverture supplémentaire maladie

SOINS COURANTS	
Consultations et visites de médecins généralistes signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	60 % de la BR
Consultations et visites de médecins généralistes non signataires du CAS	40 % de la BR
Consultations et visites de médecins spécialistes signataires du CAS	100 % de la BR
Consultations et visites de médecins spécialistes non signataires du CAS	80 % de la BR
Actes techniques, radiologie et autres actes d'imagerie effectués par un professionnel de santé ou par un médecin signataire du CAS	100 % de la BR
Actes techniques, radiologie et autres actes d'imagerie effectués par un médecin non signataire du CAS	80 % de la BR
Consultations d'ostéopathes, de chiropracteurs et d'étiopathes	34€ par séance, dans la limite de 12 séances par an
Auxiliaires médicaux	50 % de la BR
Analyses, prélèvements	50 % de la BR
Analyses hors nomenclature	0,70 % du PMSS
Pansements	40 % de la BR
Le taux de remboursement est majoré de 50 % (sauf médecins non signataires du CAS) pour les soins courants pour les personnes dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %.	
OPTIQUE - Remboursement limité à un équipement (1 monture + 2 verres) par période de 2 ans à compter de la date d'acquisition, sauf pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue où le renouvellement peut avoir lieu à l'issue d'une période d'un an. Les prestations de l'équipement sont respectivement minorées ou majorées de façon à respecter les plafonds et planchers fixés pour les contrats responsables.	
Monture : adultes (cf.ci-dessus)	Plafond du contrat responsable sous déduction du rbt RC CAMIEG
Monture : enfants (cf.ci-dessus)	Plafond du contrat responsable sous déduction du rbt RC CAMIEG
Verres : adultes (cf.ci-dessus)	1500 % de la BR
Verres : enfants (cf.ci-dessus)	440 % de la BR
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale (un équipement par an)	1,5 % du PMSS
Lentilles refusées par la Sécurité sociale, y compris lentilles jetables (forfait annuel)	7,35 % du PMSS
Chirurgie corrective non prise en charge par la Sécurité sociale (par œil)	32 % du PMSS
DENTAIRE	
Soins	100 % de la BR
Prothèses acceptées par la Sécurité sociale	150 % de la BR
Prothèses refusées par la Sécurité sociale mais figurant à la nomenclature	150 % de la BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	200 % de la BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale mais figurant à la nomenclature	300 % de la BR
Couronne sur implant (maximum 5 par an)	10,5 % du PMSS
Implants (maximum 5 par an)	20 % du PMSS
Couronnes ou stellites provisoires : 1 ou 2 dents	2 % du PMSS
3 dents	4 % du PMSS
par dent supplémentaire	1 % du PMSS
Parodontologie (forfait annuel)	8,4 % du PMSS
Autres actes (CCAM) non pris en charge par la Sécurité Sociale sur frais réels limités à 500 € par an	30 % des frais réels
APPAREILLAGE	
Orthopédie et prothèse médicale	100 % de la BR
Prothèse auditive unilatérale	18 % du PMSS
Prothèses auditives bilatérales (par paire)	36 % du PMSS
Forfait annuel pour piles et entretien des prothèses auditives	1,4 % du PMSS
Véhicule pour personne handicapée accepté par la Sécurité sociale	90 % du PMSS
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, psychiatrie)	
Frais de séjour et honoraires de médecins signataires du CAS, frais de salle d'opération, dans la limite de 5 300 € en établissement non conventionné	100 % de la BR
Honoraires de médecins non signataires du CAS	-
Forfait journalier prévu par l'article L.174-4 du CSS	100 % des frais réels
Frais d'accompagnement (d'un enfant de moins de 16 ans)	1 % du PMSS / jour
Chambre particulière	2,1 % du PMSS / jour
Chambre particulière ambulatoire (hospitalisation de jour)	1,12 % du PMSS / jour
Chambre particulière maternité (8 jours maximum)	2,1 % du PMSS / jour
AUTRES PRESTATIONS	
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale (forfait pour 21 jours)	8 % du PMSS
Prévention : vaccins	1,75 % du PMSS
Pilule contraceptive de 3e ou 4e génération (forfait annuel)	1,75 % du PMSS
ostéodensitométrie	2,8 % du PMSS
détartrage annuel des dents	70 % de la BR
scellement des sillons sur molaires avant 14 ans	70 % de la BR
Pack prévention annuel incluant : - psychomotricien, diététicien, ergothérapeute, podologue, amniocentèse ; - bilan du langage oral ou écrit avant 14 ans par orthophoniste ; - dépistage des troubles de l'audition par orthophoniste ; - bracelet GSM sur prescription médicale pour Alzheimer ; - substituts nicotiques, test hémo occult, tensiomètre prescrits par un médecin.	3,85 % du PMSS
BR = base de remboursement de la sécurité sociale (variable selon les actes) PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2016 est de ... euros).	
CAS = contrat d'accès aux soins	
NB : les remboursements de frais de santé effectués au titre de la couverture supplémentaire maladie s'ajoutent à ceux prévus par le régime spécial de sécurité sociale des IEG (prestations de base et complémentaires). Le cumul des remboursements (régime spécial et couverture supplémentaire maladie) ne peut excéder le montant des frais réels.	
Des aides exceptionnelles pourront être attribuées en complément par le fonds social.	

Accord professionnel
EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
(Période 2016-2020)

ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
(PÉRIODE 2016-2020)
(OETH)
NOR : ASET1551116M

PRÉAMBULE

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le SYNEAS ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Depuis 1991, les cinq accords successifs ont permis aux entreprises couvertes de mettre en place et de mener des politiques d'emploi actives en faveur des personnes handicapées. Au vu des bilans des précédents accords, des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif et des éléments recueillis dans le cadre du Tour de France OETH des régions 2014, les organisations signataires décident le renouvellement de l'accord pour la période 2016-2020.

Par ce sixième accord, les organisations signataires marquent leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Depuis 2006, le taux d'emploi de l'accord OETH a suivi une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014. Se basant sur ces éléments, les organisations signataires réaffirment leur objectif d'atteindre au minimum le taux de 6 % et de le maintenir.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. Les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif.

De plus, les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place à l'occasion du premier conseil d'administration extraordinaire courant janvier 2016 une gouvernance paritaire 50/50 entre les organisations employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et qui prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord.

1. Contexte

Avec plus de 14 000 structures couvertes par l'accord, le secteur se caractérise par une grande diversité. Les activités sont variées et les entreprises sont de tailles très inégales. Un nombre important de ces entreprises sont structurées en multi-établissements avec un siège, et la tendance au regroupement se poursuit. Ces nouvelles dimensions ont des conséquences directes sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui inclut plus systématiquement l'emploi des travailleurs handicapés.

Selon les données de l'observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement de ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment pour les métiers physiquement et psychiquement exigeants, sont des enjeux de la branche.

Enfin, les niveaux de qualification nécessaires pour accéder à l'emploi ne facilitent pas l'insertion directe des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

2. Orientations

Les organisations signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

- apporter aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi et ainsi :
 - intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - sécuriser les parcours professionnels en anticipant les situations à risque et en évitant les licenciements pour inaptitude ;
 - favoriser des secondes parties de carrières concertées avec les salariés ;
 - œuvrer pour une insertion durable ;
 - réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées ;
- valoriser les bonnes pratiques de l'accord et les diffuser en interne et à l'externe ;
- promouvoir les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

3. Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés cités à l'article L. 5212-13 du code du travail et ayant fourni à leur entreprise le justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP (fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs) et au SYNEAS (syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale). L'adhésion est actée par les conseils d'administration de ces organismes ;
- l'ensemble des établissements de l'entreprise Croix-Rouge française ;
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

CHAPITRE I^{ER}

PLAN D'EMBAUCHE

Il est rappelé que les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail, et non pour ou malgré leur handicap. Elles bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Article 2

Objectifs généraux

L'emploi des personnes handicapées et, particulièrement, leur embauche en emploi direct nécessitent un engagement des entreprises à poursuivre la mise en œuvre de leur politique active et la visibilité de celle-ci à l'extérieur de l'entreprise.

La priorité est donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.

Article 3

Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont comptabilisés selon trois modalités d'entrée :

- salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée ;
- salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe II.

Article 4

Moyens

Article 4.1

Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les entreprises relevant de l'accord s'engagent à :

- organiser au sein de leur service des ressources humaines des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;
- mettre à disposition des salariés une information sur les processus d'intégration des personnes handicapées.

Article 4.2

Recherche de candidatures

Les entreprises relevant de l'accord développent la recherche de candidatures de personnes handicapées. Afin de mettre en adéquation les compétences attendues du candidat avec les exigences du poste, la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire peut être envisagée.

Dans chaque entreprise, les responsables du recrutement avec les référents handicap diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent les moyens suivants :

- bourse à l'emploi sur les sites internet des organisations signataires et de tiers, spécialisés ou non ;
- organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'association OETH ou par des tiers ;
- présence dans les salons en lien avec le thème de l'emploi et particulièrement l'emploi des personnes handicapées ;
- partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et Cap emploi.

Article 4.3

Bilan personnalisé avant l'embauche

Dans le cadre de la procédure d'embauche et après au moins un premier entretien, l'entreprise et la personne handicapée peuvent conjointement demander la réalisation d'un bilan personnalisé. Celui-ci porte, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur l'aménagement des horaires et, d'autre part, sur les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre le poste proposé et la situation du candidat.

Les services de santé au travail peuvent être sollicités dans ce cadre, conformément à la législation en vigueur.

Article 4.4

Accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue

Les entreprises demeurent des lieux permanents de stages pour les personnes handicapées. Ces stagiaires bénéficient du concours d'un tuteur afin de découvrir précisément les fonctions liées au poste.

Article 4.5

Relations avec les centres de rééducation professionnelle et les autres structures du domaine de la formation professionnelle

Une coopération avec les centres de rééducation professionnelle, les établissements de formation supérieure et les structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés est mise en place. Les conventions de partenariat passées avec ces organismes permettent, notamment, de favoriser l'accès à l'emploi ou l'accès aux terrains de stages.

Article 4.6

Relations avec le milieu protégé

L'accompagnement à l'embauche de personnels en provenance des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) est poursuivi.

Les établissements veillent à l'application du principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération.

Article 4.7

Aides forfaitaires à la mobilité géographique

Afin d'accroître l'employabilité des personnes handicapées, le comité paritaire de l'accord peut mettre en place des accompagnements spécifiques favorisant la mobilité pour accéder à l'emploi.

CHAPITRE II

PLAN D'INSERTION ET DE PROFESSIONNALISATION

Article 5

Objectifs généraux

Le plan d'insertion et de professionnalisation a pour objectif d'agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. L'atteinte de cet objectif nécessite la sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

Les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjuguent leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intègre l'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, le maintien et le développement des compétences des personnes handicapées font l'objet d'une attention particulière.

Article 6

Indicateurs

Les objectifs sont quantifiés en :

- nombre de journées « sensibilisation au handicap » organisées ;
- nombre de salariés sensibilisés ;
- nombre d'insertions par l'alternance ;
- nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe II.

Des études d'impact des campagnes de sensibilisation sont réalisées.

Article 7

Moyens

Article 7.1

Sensibiliser et communiquer sur le handicap

Une insertion durable dans les entreprises suppose une mobilisation de tous les acteurs. Ce processus de mobilisation, parfois accompagné de dispositifs de formation, s'articule autour de :

L'engagement des directions des entreprises :

Les directions jouent un rôle majeur dans l'initiation et la conduite de la politique d'emploi des personnes handicapées. Elles expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et les engagements de l'accord. Elles incitent chaque salarié à être acteur de la politique handicap par l'information sur les problématiques liées au handicap.

L'implication du personnel chargé de la gestion des ressources humaines :

Il diffuse à tout nouvel embauché de l'information sur la politique handicap et les actions de sensibilisation menées dans l'entreprise. Il veille à proposer des dispositifs d'intégration personnalisés, élaborés avec les personnes handicapées. Il accompagne et conseille l'encadrement intermédiaire dans le processus d'intégration des personnes handicapées.

L'implication des représentants du personnel :

Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel sont des partenaires privilégiés de la politique handicap. Les instances de représentation du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises par l'entreprise en la matière, conformément à leurs attributions légales et réglementaires. Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel jouent un rôle majeur en tant que relais de ces mesures auprès des salariés.

La sensibilisation des salariés :

Afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. L'association OETH met à disposition des directions et des instances de représentation du personnel des supports de communication. Les salariés sont informés de l'existence de l'accord et des mesures associées. L'accès au site internet www.oeth.org est promu par les directions.

L'implication des services de santé au travail :

Les services de santé au travail, et notamment les médecins du travail, sont associés au processus d'insertion des personnes handicapées. Les directions s'assurent de leur information et de leur implication dans la démarche.

La facilitation de la reconnaissance du handicap :

Au-delà de l'information sur le handicap, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés sur les possibilités de reconnaissance du handicap et les accompagnements possibles dans l'entreprise. La déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié. A son initiative, l'entreprise peut mettre en place des dispositifs spécifiques pour accompagner dans ces démarches les salariés concernés.

Article 7.2

Mettre en place un parcours d'intégration et un dispositif de suivi individualisé après l'embauche

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. Cette disposition requiert le volontariat du salarié. A cet effet, des tuteurs formés sont chargés d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les 12 mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec la personne handicapée et la hiérarchie, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration dans l'équipe. Ce bilan peut conduire à un aménagement du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées.

Article 7.3

Faire accéder à l'emploi

Par l'alternance

Afin d'optimiser l'adéquation entre les besoins en emplois qualifiés des entreprises de la branche et le marché de l'emploi des personnes handicapées, les signataires de l'accord s'engagent à investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est accompagné par les mesures de l'accord en partenariat avec les financeurs de la formation professionnelle.

Actions spécifiques à destination des demandeurs d'emploi

L'accès à un nombre important d'emplois et de qualifications de la branche étant réglementé, la problématique de l'intégration des filières de formation se pose. Compte tenu des niveaux de qualification initiale observés chez des personnes handicapées, l'accès aux filières de formation doit

être facilité. Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de découverte, d'intégration et de formation aux emplois de la branche.

Article 7.4

Veiller au maintien et au développement des compétences des salariés

Des actions de formation professionnelle spécifiques sont développées pour les personnes handicapées afin de :

- maintenir leur niveau de compétences et/ou de qualification requis pour l'exercice de leurs fonctions. Ces formations sont éventuellement adaptées en fonction du handicap (durée, méthodes, supports, matériels...) ;
- leur permettre d'utiliser les aménagements de postes réalisés.

Les personnes handicapées sont particulièrement sensibilisées aux dispositifs de bilan de compétences lorsque leur handicap ou leur environnement évoluent.

Une attention particulière est prêtée à l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). Des accompagnements à l'élaboration du dossier peuvent être pris en charge, en coopération avec les financeurs habituels.

CHAPITRE III

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 8

Objectifs

Ce plan a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment ceux en risque d'inaptitude. Il est établi que plus la prise en charge est organisée de manière anticipée, plus le maintien dans l'emploi a de chances de réussir.

Les signataires de l'accord affirment que le maintien dans l'emploi a autant de valeur que l'embauche directe.

En cas de licenciement "collectif", l'établissement maintient, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de personnes handicapées.

Article 9

Indicateurs

Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de la loi.

Nombre et types d'aménagements.

Nombre de bilans.

Nombre de formations professionnelles d'anticipation.

Nombre de formations professionnelles de reconversion.

Pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe II.

Article 10

Moyens

Les mesures ci-après peuvent être mises en œuvre.

Article 10.1

Partenariat avec les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail

La réussite d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées passe par une coopération active des entreprises avec les services de santé au travail. L'information et des opérations de sensibilisation à destination de ces organismes peuvent être mises en œuvre. Le cas échéant, les entreprises effectuent des retours d'expériences réussies afin de construire ce partenariat sur le long terme.

Les aménagements de postes susceptibles d'être financés par les mesures de l'accord sont issus de préconisations du médecin du travail.

Les projets d'emplois futurs dans le cadre des reconversions professionnelles sont soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

Article 10.2

Aménagement du poste et de l'environnement de travail

Selon les besoins du salarié, l'entreprise peut solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Les dépenses liées aux obligations légales d'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Ces aménagements peuvent être des aides :

- techniques : matériels, logiciels, équipement individuel, etc. ;
- d'accès au poste de travail : transport adapté, permis de conduire, etc. ;
- humaines, dont les aides à la communication ;
- d'accompagnement de la mobilité géographique afin de rapprocher le domicile du lieu de travail.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté du salarié. Des aménagements du poste de travail peuvent être réalisés dans ce cadre.

Article 10.3

Anticipation des situations à risque et prévention de la désinsertion professionnelle

Mise en place de bilans

De manière préventive, l'entreprise peut solliciter la réalisation d'un bilan spécifique de nature à répondre à la problématique du salarié : maintien dans l'emploi, reconnaissance de la lourdeur du handicap, orientation professionnelle, handicap complexe...

Maintien dans l'emploi par la formation professionnelle

Lorsqu'un risque d'inaptitude est signifié par le médecin du travail, l'employeur peut solliciter le financement d'une période de professionnalisation dans les conditions requises par la législation sur la formation professionnelle.

Afin de permettre l'anticipation des conséquences de l'évolution des postes de travail ou du handicap, des projets spécifiques de formation professionnelle peuvent être financés. Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ne peuvent pas être prises en charge par l'accord, et l'entreprise doit démontrer que son plan de formation est entièrement engagé pour pouvoir bénéficier de ces dispositions.

La coopération avec les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des CARSAT est poursuivie.

Une démarche conjointe, salarié, employeur, médecin du travail et IRP, doit permettre d'étudier toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, y compris en sollicitant les organismes compétents (organisme de prévoyance, MDPH, CARSAT...).

Le présent accord rappelle la possibilité pour le salarié de demander une visite auprès du médecin du travail.

Article 10.4

Reconversion

Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'incapacité ou formule, lors d'un arrêt de travail, une incapacité prévisible au retour au poste, l'établissement peut solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversion professionnelle par la formation permettent au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles peuvent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

Par la signature de conventions de partenariat, la prise en charge financière des reconversions s'effectue conjointement avec des organismes tiers. Une recherche de partenaires est réalisée auprès de l'OPCA de branche, de la CPNE-FP et d'autres OPCA.

CHAPITRE IV

PLAN RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Article 11

Objectifs

Le recours au secteur protégé et adapté permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il constitue également un moyen complémentaire de satisfaction à l'obligation d'emploi.

Article 12

Indicateurs

Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe II.

Article 13

Moyens

Les relations commerciales avec le travail adapté et protégé sont développées. Ainsi, l'association OETH informe les entreprises de l'accord du panel d'activités des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile et des établissements et services d'aide par le travail. Une attention particulière est prêté aux conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des ESAT.

Article 14

Objectifs

Par le développement des actions de prévention du handicap, l'accord OETH a été novateur, dépassant largement les mesures de compensation du handicap mises en place dans les entreprises. Les signataires de l'accord entendent poursuivre les démarches expérimentales et innovantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et lutter contre la survenue du handicap.

Article 15

Indicateurs

Nombre d'actions de prévention du handicap.

Nombre de référents handicap formés.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe II.

Article 16

Moyens

Article 16.1

Prévention du handicap

Des mesures de prévention générale du handicap sont favorisées dans les entreprises.

L'évolution croissante du nombre d'inaptitudes prononcées par les médecins du travail démontre le risque grandissant pour un salarié de développer un handicap physique ou psychique dans son milieu de travail.

Les actions de prévention, définies en fonction des spécificités et des risques potentiels de la structure, couvrent deux champs d'action majeurs :

- la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la prévention des risques psychosociaux (RPS).

D'autres thèmes de prévention ou d'actions, dont ceux relatifs à la qualité de vie au travail, peuvent être développés au cours de la mise en œuvre de l'accord en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 16.2

Intégration des handicapés psychiques

Depuis de nombreuses années, l'accord a prévu l'engagement des entreprises dans le champ du handicap psychique, tant au niveau de l'incitation à la reconnaissance qu'à celui de l'intégration de ce handicap dans les entreprises. Ce sujet reste problématique pour les entreprises, et le travail déjà engagé doit être poursuivi. L'accord renouvelle son partenariat avec les organismes spécialisés du secteur.

Article 16.3

Développement des référents handicap

Depuis 2010, les mesures de l'accord forment et permettent la mise en place des référents handicap dans les entreprises de l'accord. Cette action est massivement poursuivie, et l'animation de ce réseau est organisée par l'association OETH. Les principales fonctions des référents handicap sont :

- répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi ;

- suivre les salariés détenteurs d’un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle ;
- accompagner les salariés dans leur démarche pour être reconnus bénéficiaires de la loi ;
- faciliter l’intégration d’un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi ;
- anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d’aptitude ;
- favoriser la recherche de solutions face aux situations d’inaptitude ;
- être le relais des missions handicap nationales ou associatives lorsqu’elles existent.

Article 16.4

Innovations et expérimentations

Les organisations signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les expérimentations et les innovations sur tous les plans de l’accord. A ce titre :

- elles restent en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l’accord ;
- elles initient, accompagnent et diffusent les projets innovants.

CHAPITRE VI

GESTION DE L’ACCORD

Article 17

Contribution financière à l’obligation d’emploi

Toutes les entreprises du champ d’application du présent accord qui ne satisfont pas à l’obligation d’emploi définie par le code du travail versent leurs contributions à l’association OETH.

Dans le cas d’entreprises à établissements multiples, l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés du présent accord peut être appréciée au niveau du siège. Ce choix est adressé par écrit au comité paritaire de l’accord. Cette décision vaut pour la durée de l’accord. Dans ce cas, tous les établissements et services de l’organisme gestionnaire sont inclus dans la déclaration d’emploi des travailleurs handicapés. En revanche, seuls les établissements relevant du champ d’application de l’accord peuvent bénéficier des actions de l’accord.

Les entreprises de moins de 20 salariés non assujetties à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l’accord.

Article 18

Budget de l’accord

Le budget prévisionnel sur les 5 années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l’accord est au moins égal au montant des contributions financières dues par les entreprises au titre de l’obligation d’emploi et revues dans l’année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l’accord, il est éventuellement augmenté du solde de l’accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d’une année sur l’autre pendant la durée de l’accord. Cette fongibilité s’exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Le financement des mesures décidées par le comité paritaire de l’accord est réalisé dans le cadre du budget de l’accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur et dans la limite des plafonds fixés par le comité paritaire de l’accord.

Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les organisations signataires estiment nécessaire d'engager chaque année les contributions revues dans ladite année pour la réalisation des plans d'action prévus dans le présent accord.

Article 19

Pilotage national

Article 19.1

Rôle des organisations signataires au niveau national pour la promotion de l'accord

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au niveau national de leurs organisations et aux niveaux infranationaux (régions, départements, entreprises), le comité paritaire de l'accord détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- nomination d'un correspondant national par organisation signataire ;
- lorsque ce niveau existe, nomination d'un correspondant régional ou interrégional dont les attributions sont définies par le comité paritaire de l'accord en concertation avec les organisations signataires ;
- diffusion, sur les sites internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
 - de l'accord ;
 - des mesures liées ;
 - des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion ;
 - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;
- présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
- sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap en interne ;
- communication sur les valeurs et les avantages de l'accord à destination des acteurs externes à la BASS (branche de l'action sanitaire et sociale).

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Article 19.2

Comité paritaire de l'accord

Article 19.2.1

Missions et composition

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application.

Le comité paritaire de l'accord comprend deux collèges :

- pour le collège salariés : deux membres par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord ;
- pour le collège employeurs : un nombre équivalent au total des représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord. La répartition du collège employeurs est définie dans le règlement intérieur du comité paritaire de l'accord.

Les demandes d'adhésion nécessitent une décision du comité paritaire de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Article 19.2.2

Fonctionnement

La fréquence des réunions est définie par le règlement intérieur du comité paritaire de l'accord.

L'examen des demandes d'intervention par le comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

Article 19.2.3

Evaluations

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le comité paritaire de l'accord sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du comité paritaire de l'accord et à la DGEFP-METH.

Article 19.2.4

Forfait déplacement et temps de réunion et conventions collectives nationales

Les frais de déplacement des membres du comité paritaire de l'accord sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur du comité paritaire de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations d'employeurs.

Article 19.2.5

Rôle des instances représentatives du personnel

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes...). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives.

Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

Article 19.3

Association de gestion

Le présent accord et les décisions du comité paritaire de l'accord sont mis en œuvre par l'association OETH, qui assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité paritaire de l'accord. Elle rend compte régulièrement de ses activités sous forme de rapports très détaillés permettant au

comité d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées. Elle fait également toutes propositions utiles audit comité.

L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit : « L'objet de l'association est la mise en œuvre de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dit "accord OETH". »

Les éventuelles modifications des statuts de l'association sont soumises à l'accord du comité paritaire de l'accord.

Article 19.3.1

Composition

Sont membres de l'association OETH :

- les organisations d'employeurs signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

CHAPITRE VII

CLAUSES JURIDIQUES

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Article 21

Conditions de validité

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009. A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

Article 22

Modalités de compte rendu aux services de l'Etat

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au comité paritaire de l'accord, puis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément à la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au comité paritaire de l'accord.

Article 23

Révision

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

Dans un délai maximal de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 24

Agrément. – Dépôt. – Publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 7 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNEAS ;
Croix-Rouge française ;
FEHAP.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;
FFASS CFE-CGC ;
FNAS CGT-FO ;
FSPSS CGT-FO ;
FSS CFTC ;
FSAS CGT.

ANNEXE I

Statuts de l'association OETH

*(adoptés par le conseil d'administration extraordinaire du 4 septembre 2015
et validés par le comité paritaire de l'accord du 7 septembre 2015)*

PRÉAMBULE

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le SYNEAS ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le dispositif a été constamment reconduit par des accords successifs signés pour les périodes 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 et, récemment, 2016-2020.

La mise en œuvre des actions de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dit « accord OETH », est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord, qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

Cet accord prévoit la création d'une association de gestion régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et ses décrets d'application afin d'assurer la collecte des contributions des établissements, la mise en œuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et l'application des décisions prises par le comité paritaire de l'accord.

Article 1^{er}

Constitution

Il est constitué entre les signataires de l'accord une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 2

Dénomination

La dénomination de l'association est OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Article 3

Objet

L'objet de l'association est la mise en œuvre de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dit « accord OETH ».

Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la mise en œuvre des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité paritaire de l'accord.

Article 4

Siège

Le siège de l'association est situé au 47, rue Eugène-Oudiné, 75013 Paris.

Il pourra être transféré sur simple décision du conseil d'administration.

Article 5

Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6

Composition

L'association se compose :

- des organisations d'employeurs signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 7

Conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'association comprend deux collèges :

- premier collège : vingt membres désignés par les conseils d'administration des organisations employeurs signataires de l'accord ;
- second collège : dix membres du comité paritaire de l'accord, à raison de deux membres par organisation syndicale de salarié signataire de l'accord.

Article 7.1

Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord. Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 7.2

Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de mise en œuvre et de gestion des dispositifs prévus par l'accord, ainsi que les décisions du comité paritaire de l'accord.

Il a notamment les missions suivantes :

- approuver les budgets et les comptes annuels, et assurer leur publicité ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- embaucher et licencier le directeur (ou la directrice) sur proposition du président ;
- attribuer les délégations de signatures ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et adopter le règlement intérieur.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 7.3

Réunion du conseil d'administration

Article 7.3.1

Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins deux fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié plus un de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 7.3.2

Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié plus un des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Article 7.3.3

Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Article 8

Bureau

Article 8.1

Composition

Le bureau de l'association est composé de sept membres qui se répartissent ainsi :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- secrétaire adjoint ;
- président ou vice-président du comité paritaire de l'accord représentant les organisations syndicales de salariés.

Article 8.2

Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour une durée égale à la moitié de celle de l'accord. Leur mandat prend fin à la date à laquelle la nouvelle composition du bureau est actée par le conseil d'administration.

Article 8.3

Missions

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le conseil d'administration.

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, de lui faire toute proposition et de suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et de les soumettre pour approbation au comité paritaire de l'accord et au conseil d'administration.

Article 8.4

Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur convocation du président ou à la demande des 2/3 de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président.

Le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres présents ou représentés est d'un minimum de quatre membres.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9

Président

Le président de l'association est aussi le président du bureau. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, former tous appels ou pourvois et consentir toutes transactions.

Il peut consentir des délégations de pouvoir à tout membre du conseil d'administration et au (à la) directeur (directrice).

Article 10

Trésorier

Il suit pour le compte du conseil d'administration la vie financière de l'association.

Il présente au bureau et au conseil d'administration le budget, les comptes de résultat, le bilan et le rapport financier.

Il est assisté dans ses tâches par un trésorier adjoint qui le remplace en cas d'indisponibilité.

Article 11

Règlement intérieur

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dit « accord OETH », ni à celles des présents statuts.

Article 12

Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présentés ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Les modifications apportées aux statuts ne prennent effet qu'après accord du comité paritaire de l'accord et ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord.

Article 13

Exercice social

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 14

Commissaires aux comptes

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 15

Dissolution

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La dissolution ne pourra prendre effet qu'après accord du comité paritaire de l'accord.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

ANNEXE II

Indicateurs chiffrés de l'accord

Ces indicateurs sont estimés sur le périmètre suivant au 31 décembre 2014 :

- 13 456 entreprises adhérentes ;
- 3 124 entreprises déclarantes (soumises à l'obligation d'emploi) ;
- 186 déclarants à taux zéro ;
- 265 601 ETP (effectif d'assujettissement des déclarants) ;
- 15 595 UB (unités bénéficiaires) ;
- taux d'emploi légal de 5,53 % au titre de la DOETH 2014.

Indicateurs chiffrés de l'accord OETH

INDICATEURS	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi	900	850	800	750	700
Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée	400	425	450	475	500
Salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée	700	700	700	700	700
Nombre de journées « sensibilisation au handicap » mises en place	50	75	100	100	100
Nombre d'insertions par l'alternance	30	35	40	40	40
Nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place	40	42	45	47	50
Nombre et types d'aménagements	450	450	450	450	450
Nombre de bilans	200	200	200	200	200
Nombre de formations professionnelles d'anticipation	40	60	80	100	100
Nombre de formations professionnelles de reconversion	80	60	40	20	20
Pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT)	Qualitatif				
Evolution des unités bénéficiaires de sous-traitance	1 300	1 365	1 433	1 505	1 580
Pourcentage d'entreprises à taux d'emploi légal égal à 0 %	6 %	5,5 %	5 %	4,5 %	4 %
Nombre d'actions de prévention du handicap	Jusqu'à 10 % des contributions				
Nombre de référents handicap formés	50	50	50	50	50

ANNEXE III

Budget de l'accord

Il n'y a pas de report financier de l'accord 2010-2015.

BUDGET ANNUEL POUR LA PÉRIODE 2016-2020		
Objet	Montant	Pourcentage
Plan d'embauche	1 050 000 €	15
Plan d'insertion et de professionnalisation	1 400 000 €	20
Plan de maintien dans l'emploi	2 800 000 €	40
Autres actions développées dans l'accord	350 000 €	5
Gestion de l'accord	1 400 000 €	20
Total	7 000 000 €	100

ANNEXE IV

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du code du travail. Sont visés :

1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
4. Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
5. Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
6. (Abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, *Journal officiel* du 27 mai 2008) ;
7. (Abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, *Journal officiel* du 27 mai 2008) ;
8. (Abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, *Journal officiel* du 27 mai 2008) ;
9. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
10. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
11. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

AVENANT N° 29 DU 24 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA MODIFICATION DU NOM DE LA CONVENTION

NOR : ASET1551115M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FNEC FP FO ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires signataires de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, IDCC n° 2691, constatent que le champ professionnel de l'enseignement privé est désormais principalement constitué :

- d'établissements d'enseignement supérieur qui sont investis dans le développement des formations conduisant à des titres certifiés relevant de la Commission nationale de la certification professionnelle dépendant du ministère du travail et de la formation professionnelle ;
- d'établissements d'enseignement supérieur privés relevant des articles L. 731-1 à 731-18 du code de l'éducation.

Ainsi une appellation plus précise et pertinente ne faisant plus référence, *a contrario*, aux contrats d'association issus des lois Debré-Guermeur des 31 décembre 1959 et 27 novembre 1977 permettra d'éviter toute confusion avec les établissements assurant également une activité d'enseignement.

Les partenaires signataires de la convention collective décident, donc, de modifier le nom de ladite convention et de la nommer désormais :

« Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant ».

Article 2

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 3

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

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 30 DU 24 NOVEMBRE 2015
MODIFIANT LE TITRE X RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1551117M
IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« TITRE X

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 10.1

Preamble

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en œuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

- Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :
- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
 - l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
 - l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 ;
 - la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires conviennent d'étudier la situation respective des hommes et des femmes en matière :

- de recrutement ;
- d'emploi, de promotion et d'évolution professionnelle ;
- d'organisation du temps de travail et d'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale ;
- de rémunération effective ;
- de formation professionnelle et de qualification,

en prenant en compte les orientations en matière d'égalité, notamment, de l'accord relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel du 23 juin 2014 et de l'accord relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Les signataires s'engagent à porter leur attention au traitement de l'égalité femmes-hommes lors de la négociation des prochains accords et avenants.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEFP) dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en œuvre.

Et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'OMEFP pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolutions dans ce domaine.

Article 10.2

Principe de non-discrimination

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin que tout(e)s les salarié(e)s se sentent concerné(e)s par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée ou salarié(e).

Article 10.3

Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté(e)s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OMEEP, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Article 10.4

Emploi. – Promotion. – Evolution professionnelle

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé : 65 % des salariés.

Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Les partenaires conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser la parité dans l'ensemble des métiers de la branche.

Pour favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Ils conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilité.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

Article 10.5

Organisation du temps de travail et articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés : femmes ou hommes.

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Les entreprises veillent à la bonne application de la prise des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par chaque salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps plein.

Article 10.6

Rémunération effective

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport "Égalité hommes-femmes".

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.

Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour supprimer ces écarts et en faire leur priorité.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Article 10.7

Formation professionnelle et qualification

Élément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Les partenaires sociaux membres de la CPNEFP veilleront dans le rapport annuel sur la formation professionnelle établi par l'OPCA à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel de chaque salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle et l'acquisition d'éléments de certification.

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Article 10.8

Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Article 10.9

Négociations

Les parties signataires rappellent que dans le cadre du code du travail sur l'égalité professionnelle il est stipulé :

- à l'article L. 2241-1 que la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- à l'article L. 2241-3 que la négociation triennale doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés ;
- à l'article L. 2241-9 que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur la révision des classifications doivent viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible des métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 10.10

Recueil d'informations

10.10. A. Entreprises

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de suppression des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises. Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

10.10. B. Branche

L'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEPP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Ainsi il pourra être demandé à l'OMEPP de recueillir et d'analyser, tous les 3 ans, les informations spécifiques et comparatives femmes-hommes sur :

- les rémunérations effectives ;
- l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- la qualification et la classification,

pour permettre la rédaction d'un rapport permettant à la branche de disposer d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

La commission paritaire pourra ainsi disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranche d'âge, par taille des entreprises, par type de contrat de travail, par type d'activités, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme...);
- d'une analyse qualitative permettant de repérer les actions mises en œuvre par les entreprises afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à emploi et durée de contrat comparables.

Au terme de cette étude, les représentants de la branche pourront disposer de recommandations en matière d'actions susceptibles d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

Article 10.11

Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016. »

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 2 DU 20 NOVEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 22 MAI 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1551101M

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) ;

Vu les dispositions du décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatives au compte personnel de formation ;

Vu l'article 1.2.B du titre I^{er}, chapitre I^{er}, section 1, dudit accord, qui prévoit, à titre de contrepartie à la dérogation conventionnelle dans la branche, que le compte personnel de formation (CPF) des salariés à temps partiel visés par la dérogation (services du ménage/propriété et des services de l'accueil/réception) sera alimenté dans les mêmes conditions que celui des salariés à temps plein, les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, ont constaté que la contrepartie négociée dans l'accord collectif national du 22 mai 2014, alors que le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 n'était pas paru, n'est plus adaptée et génère en outre un dispositif complexe et contraignant pour les entreprises de la branche.

En conséquence, ils sont convenus, par le présent avenant, de remplacer le principe d'un alignement de l'acquisition du CPF sur celui des salariés à temps plein, tel que prévu dans ledit accord pour les salariés à temps partiel visés par la dérogation conventionnelle, par la mise en place d'une politique d'abondement du CPF pour ces mêmes salariés, et ce dans les conditions suivantes.

Article 1^{er}

Nature des contreparties

Le troisième tiret de l'article 1.2.B intitulé « Nature des contreparties » du titre I^{er}, chapitre I^{er}, section 1, 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 :

« Le compte personnel de formation (CPF) des salariés à temps partiel visés par la dérogation conventionnelle du présent article ouvrira droit, lors de l'utilisation par le salarié de ses droits à CPF, à un abondement de 35 heures pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF ou COPAREF et de 70 heures pour une formation figurant sur la liste de la CPNEFP de la branche dans la limite des heures nécessaires pour le projet de formation. Les employeurs de la branche pourront prévoir des abondements plus favorables.

Le salarié à temps partiel décidant de mobiliser son CPF hors temps de travail pourra prétendre au même abondement de 35 heures hors temps de travail pour les demandes de CPF figurant sur une liste COPANEF et sur la liste établie par la CPNEFP.

Ces abondements sont possibles dans la limite des fonds disponibles par la branche au titre de la période de professionnalisation. »

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 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 20 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

ACCORD DU 20 JUILLET 2015
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1551094M
IDCC : 2847

PRÉAMBULE

Pôle emploi, acteur central du service public de l'emploi en France, a la volonté d'être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées.

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le présent accord affirme la détermination de la direction générale et des organisations syndicales signataires à déployer une politique volontariste en matière d'emploi et d'inclusion des personnes handicapées en plaçant l'agent au cœur du dispositif et en mettant en œuvre les moyens nécessaires à cette politique.

La direction des ressources humaines de chaque établissement porte la politique nationale handicap de Pôle emploi et applique les dispositions de l'accord dans son établissement. Elle s'appuie notamment sur l'équipe pluridisciplinaire.

Par ailleurs, Pôle emploi développe une politique visant à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle, à anticiper les situations de handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Cet accord s'inscrit pleinement dans les dispositions prises par Pôle emploi en faveur de la non-discrimination, de la promotion de la diversité et de sa politique de responsabilité sociétale des entreprises.

Il s'appuie notamment, pour financer son exécution, sur une convention avec l'organisme financeur habilité, compétent quel que soit le statut des agents concernés.

Pôle emploi prend en charge, au cas par cas, après instruction par la direction des ressources humaines et des relations sociales, les actions individuelles et collectives non prises en charge par l'organisme financeur habilité ou dépassant les plafonds de son financement.

Une liste des indicateurs principaux figure en annexe du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les agents de Pôle emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, telle que définie dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 pour l'emploi des travailleurs handicapés (modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées), dénommés dans le présent accord « personnes

handicapées ». Il s'agit des agents, sous contrat de droit public ou privé, bénéficiaires de l'obligation d'emploi quel que soit le contrat de travail en qualité de :

- travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale 10 % et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :
 - les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
 - les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
 - les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
- personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- titulaires de la carte d'invalidité ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le dispositif « aidants familiaux » (VII « Autres dispositifs ») concerne tous les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance administrative de handicap.

CHAPITRE II

PROGRAMME D'ACTION

Le programme d'action comprend des mesures visant :

- à recruter et à faciliter l'inclusion des personnes handicapées ;
- à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- à créer, à améliorer et à maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes handicapées et à prévenir les risques liés au handicap ;
- à accompagner le déroulement de carrière des personnes handicapées ;
- à prendre en compte de nouvelles situations de handicap ;
- à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle et à anticiper le maintien dans l'emploi ;
- à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, y compris pour les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance administrative de handicap.

Pour permettre l'atteinte de ces objectifs sont mises en œuvre les mesures suivantes : aménagement de postes et de situations de travail dans les meilleurs délais, mesures d'insertion, de formation et de gestion des carrières, accessibilité, information, communication et sensibilisation.

Il comprend également des mesures concernant l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté conformément aux dispositions du chapitre VII du présent accord.

I. – Emploi direct

Pôle emploi s'engage à un objectif d'emploi direct *a minima* de 6 % d'agents handicapés dans ses effectifs.

Chaque établissement de Pôle emploi poursuit cet objectif au niveau de ses propres effectifs.

Chaque année, les établissements qui n'atteignent pas le taux d'emploi direct de 6 % au travers de leur déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés doivent mettre en place un plan d'action annuel d'amélioration progressive des résultats visant l'atteinte de ce taux à la fin de l'ac-

cord. Ce plan est présenté pour information au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements concernés.

La commission de suivi instituée par le présent accord est informée des plans élaborés au niveau des établissements.

1. Recrutement et intégration des personnes handicapées

Tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes handicapées.

Les services ressources humaines prévoient les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) afin que les candidats en situation de handicap puissent participer au processus de recrutement, selon des modalités convenues au préalable entre eux et la personne concernée, sur présentation par celle-ci d'une préconisation médicale du médecin traitant.

Les recrutements sont prioritairement réalisés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou en contrat de professionnalisation, dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories professionnelles. Les personnes handicapées peuvent être recrutées, à leur demande, à temps partiel.

Cette information est portée à la connaissance de l'ensemble des candidats dans le cadre du processus de recrutement.

Une offre de formation est mise à la disposition des chargés de recrutement et de toute personne en situation de recrutement. L'objectif est de les sensibiliser aux situations de handicap et de non-discrimination, dans le cadre des règles et des bonnes pratiques du recrutement. La formation est obligatoire pour les nouveaux chargés de recrutement des services ressources humaines et ceux qui n'ont jamais suivi de formation sur cette thématique.

Les correspondants régionaux handicap sont en appui de leur service ressources humaines pour ces recrutements.

Des outils sont mis à la disposition des personnes en situation de recrutement par la mission nationale diversité et handicap (guide des attitudes adaptées, kit de recrutement, etc.).

En complément des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi sur le recrutement, les parties à la négociation conviennent qu'afin de faciliter la recherche de candidats handicapés externes toutes les offres de Pôle emploi sont diffusées sur le site externe de Pôle emploi sur le portail en ligne (« pole-emploi.org » ou, à défaut, « pole-emploi.fr »). Il est fait appel aux conseillers de Pôle emploi pour faciliter cette recherche de candidats et les inviter à postuler, en particulier les référents handicap des sites de Pôle emploi.

Pôle emploi continue à développer et renforcer ses partenariats tels que :

- sollicitation des associations spécialisées et partenaires (Cap emploi, sites internet spécialisés, réseaux professionnels spécialisés, écoles, etc.) ;
- participation de Pôle emploi à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi afin de mieux communiquer sur nos offres de recrutement.

En complément de ces actions, Pôle emploi conduit une politique facilitant l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

A ce titre, il est rappelé que les contrats de professionnalisation, assortis d'un parcours de formation adapté, peuvent s'avérer pertinents pour faciliter l'embauche de personnes handicapées, notamment sur des métiers spécifiques.

La visite médicale, effectuée systématiquement avant l'embauche, doit permettre de s'assurer que l'agent est apte au poste proposé.

Pôle emploi favorise l'accueil de stagiaires handicapés.

Sont retenus :

- les stages de la formation professionnelle (financés par l'Etat ou les régions) ;
- les stages organisés par l'AGEFIPH dans le cadre du service « appui projet » qui prévoient une découverte de l'entreprise ou d'autres services similaires ;
- les stages prescrits par Pôle emploi ;
- les formations en alternance du second degré ;
- les stages réalisés par les étudiants ;
- les stages découverte métier de fin de 3^e.

La demande est examinée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné, sur la base de l'analyse du thème de stage et des conditions de sa réalisation.

Les établissements concernés par l'accueil de stagiaire handicapé assurent les éventuels aménagements de poste de travail étudiés avec le médecin du travail.

Les parties s'accordent sur les actions facilitant l'accueil des personnes handicapées et leur intégration professionnelle comme suit.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les circonstances, est préparé avec la personne concernée par le service des ressources humaines et le responsable de la structure, avec l'aide de l'équipe pluridisciplinaire composée en particulier du médecin du travail/de prévention, du correspondant régional handicap et, le cas échéant, de toute personne compétente en interne ou en externe.

Cet accueil comprend une action d'information, de sensibilisation et de mobilisation des personnes appelées à constituer l'entourage professionnel de la personne handicapée. L'accord préalable de la personne handicapée est requis pour initier une telle action.

De même, s'il s'avère que l'accompagnement par un tutorat peut favoriser l'intégration d'une personne handicapée, celui-ci est mis en place à la demande de l'agent par le responsable de sa structure.

Dans ce cadre, le tuteur, retenu sur la base du volontariat, est formé au tutorat d'une personne handicapée. Il dispose du temps nécessaire au bon accomplissement de son activité de tutorat, qui est identifiée dans la planification du service. Le tuteur est chargé de participer à l'accueil de la personne handicapée. Il veille à sa bonne intégration. Il s'assure de la mise en pratique de l'activité confiée et du bon déroulement de la formation pratique. Il alerte le responsable du service en cas de difficulté.

2. Accompagnement aux démarches de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

Pôle emploi souhaite faciliter les démarches liées à la reconnaissance administrative du handicap et son renouvellement. Les agents qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le correspondant régional handicap. A cette fin, les agents bénéficient sur présentation de justificatifs (convocation, récépissé de demande de qualité de BOE ou tout autre document attestant de la démarche) d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir les formalités de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pôle emploi met à disposition sur son intranet, pour l'ensemble des agents, des informations sur les démarches de reconnaissance du handicap et les possibilités d'accompagnement.

II. – Prévention et maintien dans l'emploi

L'agent est au cœur d'un dispositif de prévention et de maintien dans l'emploi dans lequel interviennent le responsable hiérarchique, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

1. Prévention

Le maintien dans l'emploi a pour corollaire une politique de prévention des risques professionnels liés au handicap et notamment des risques psychosociaux.

Une attention particulière doit être portée à la mise à jour de dispositifs de sécurité adaptés.

Un accent particulier doit être apporté à la prévention des risques de désadaptation et de désinsertion des personnes handicapées de Pôle emploi, qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés ou qu'elles deviennent handicapées en cours d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs handicapés dont le handicap s'aggraverait.

Cette politique doit permettre, par une analyse objective des limitations dues au handicap par le médecin du travail ou de prévention, de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies, et de l'ergonomie du poste de travail, tant sur le plan matériel que sur celui du contenu et de l'organisation du travail. Le but est de développer l'autonomie des personnes concernées, d'éviter le risque de déqualification et de prévenir la désadaptation et la désinsertion de la personne handicapée.

Les médecins du travail ou de prévention, dans le respect des règles déontologiques, et en accord avec les agents concernés, attirent l'attention de la direction sur des situations de restriction et de diminution des capacités susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement et de conditions d'emploi.

Pôle emploi informe les services sociaux, les services de santé au travail ainsi que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur sa politique de prévention.

Les actions de prévention peuvent s'appuyer, d'une part, sur les services de santé au travail, sur les SAMETH (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), les centres de bilan spécialisés dans le handicap, et sur les associations spécifiques aux handicaps, d'autre part, ou tout autre organisme habilité à cet effet.

Dans l'objectif d'accompagner les personnes concernées, une attention particulière est portée par les services ressources humaines des établissements sur la situation des agents en arrêts de travail fréquents. Ces derniers sont notamment informés des démarches de reconnaissance du handicap et des possibilités d'accompagnement.

2. Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans le processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée, en concertation avec l'intéressé.

L'aménagement du poste de travail concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste.

Si la situation de la personne handicapée le nécessite et en application de l'avis du médecin du travail/de prévention, les dispositifs suivants sont étudiés : aménagements des locaux, acquisition de matériels, organisation du travail, aménagement d'horaires, rythme, intensité et charge de travail, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, prothèses, « emploi accompagné », éventuels besoins d'assistance humaine, etc.

La demande d'aménagement de poste de travail d'un agent est instruite par le correspondant régional handicap. Elle est validée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné. Le dossier ainsi constitué est transmis à la mission nationale diversité et handicap pour accord de remboursement des frais correspondants. Le correspondant régional handicap veille à sa réalisation. Des points réguliers sur les aménagements de poste sont mis à l'ordre du jour des CHSCT.

Le nombre d'aménagements de postes et de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail figure au chapitre handicap du bilan social des établissements.

Les demandes de temps partiel des agents privés en situation de handicap seront examinées avec attention dans les conditions prévues à l'article 10, paragraphe 2, de la convention collective nationale.

Les règles de réintégration à temps plein de ce temps partiel sont soumises aux conditions de l'article 10, paragraphe 4, de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Les agents de droit public en situation de handicap bénéficient également (après avis du médecin de prévention) d'un temps partiel de plein droit dans les conditions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (art. 34 *bis*).

A. – Aménagement des postes de travail et aide aux conditions de vie

L'aménagement peut intervenir dès réception du récépissé de dépôt de la première demande ou du renouvellement de la reconnaissance de la qualité de BOE ou de toute autre pièce attestant cette démarche.

Les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont étudiés par le correspondant régional handicap sur préconisation du médecin du travail/de prévention et avec la personne handicapée elle-même. Il peut être fait appel à un ergonome ou une association spécialisée pour rendre ce poste le mieux adapté à sa situation.

L'agent handicapé doit rester au cœur de ce dispositif d'aménagement.

Le délai de mise en œuvre de l'aménagement de poste est de 2 mois maximum à partir de la demande instruite par le correspondant régional handicap, sauf circonstance exceptionnelle (rupture de stock chez le fournisseur, aménagement faisant appel à une expertise particulière...).

L'aménagement de poste pour un nouveau recruté nécessite que le matériel préconisé soit installé au plus près de la prise de poste et à défaut avant la fin de sa période d'essai.

En cas de limitation du nomadisme préconisée par le médecin du travail ou de prévention, une solution de bureau dédié est recherchée sur le site. Si l'agent est amené à travailler dans différents points du site ou sur plusieurs sites, un aménagement des différents postes de travail est mis en œuvre.

Le correspondant régional handicap assure le suivi des aménagements en lien avec l'évolution des besoins de l'agent.

En cas de mobilité de l'agent, le transfert du matériel non solidaire des murs et le financement de ce transfert sont pris en charge par l'établissement de départ, et ce au plus tôt.

Concernant les demandes de rétrocession de matériel professionnel, suite au départ d'un agent de Pôle emploi (départ à la retraite, fin de contrat), l'établissement auquel il est rattaché instruit cette demande auprès de la mission nationale diversité et handicap pour mise en œuvre.

Certains aménagements dépassent le cadre strictement professionnel (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant...). La prise en charge de ces équipements est effectuée par Pôle emploi en complément des participations apportées par la sécurité sociale, la maison départementale des personnes handicapées, les organismes de retraite et de prévoyance, et les organismes sociaux, dans la limite des dépenses exposées sur la base de devis préalablement acceptés par la mission nationale diversité et handicap. La nature de ces aménagements justifie qu'ils restent acquis de plein droit à l'agent en cas de départ de Pôle emploi.

B. – Autorisations d'absence

Les personnes handicapées peuvent bénéficier, sur recommandation du médecin du travail/de prévention, d'autorisations d'absence rémunérées, pour consultation médicale (ou soins) directement liés au handicap, qui ne pourraient s'effectuer en dehors des heures de travail. Cette mesure ne peut excéder la limite de 1 demi-journée par semaine, sauf circonstance exceptionnelle justifiée par

des traitements médicaux nécessitant plus de 1 demi-journée, et sur recommandation spécifique du médecin du travail/de prévention.

Cette même mesure d'autorisation d'absence peut s'appliquer en cas de problèmes/pannes pour des équipements indispensables aux personnes handicapées et/ou aide animalière (par exemple fauteuil roulant, prothèses auditives, chien guide...) sur production de justificatifs du professionnel.

3. Autres dispositifs de maintien dans l'emploi

En cas de restriction d'aptitude, la règle est la recherche de la meilleure solution de maintien dans l'emploi.

Les principaux leviers mobilisés sont les suivants :

Equipe pluridisciplinaire

Les différentes actions nécessaires au maintien dans l'emploi sont réalisées en collaboration entre le directeur des ressources humaines, l'encadrement, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap, l'assistante sociale et la personne concernée, sur son temps de travail. Cette équipe pluridisciplinaire, mise en place au sein de chaque établissement, est animée par le directeur des ressources humaines et peut faire appel à des compétences spécifiques externes, telles que le SAMETH (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), ergonomes, psychologues du travail, associations spécialisées etc.

Rapprochement domicile-travail

Une politique de rapprochement domicile-travail est menée dans le cadre de l'aide au maintien dans l'emploi.

A compétences égales, priorité est donnée aux candidatures de personnes handicapées dont les contraintes sont certifiées par le médecin du travail/de prévention, dans le cadre de la mobilité professionnelle et/ou géographique.

Télétravail

Le télétravail est une des modalités de maintien dans l'emploi si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par l'agent. Cette modalité requiert l'accord de l'agent et elle est mise en œuvre sur préconisation du médecin de travail ou de prévention. Les modalités d'exercice du télétravail sont définies par l'équipe pluridisciplinaire citée ci-dessus et selon la réglementation en la matière et conformément au guide du télétravail élaboré par la mission nationale diversité et handicap.

L'agent bénéficie d'une garantie de réversibilité et il peut, à sa demande et avec l'accord du médecin du travail ou de prévention, revenir travailler sur son site d'origine.

Afin d'éviter le risque d'isolement, le télétravail pendulaire est préconisé ainsi que les contacts réguliers avec le site d'origine.

Le guide du télétravail précise les modalités de défraiement (frais professionnels) générés par l'activité de télétravail.

Changement de poste/d'emploi

Cette possibilité de changement est réalisée en utilisant tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation, de changement de lieu de travail, de changement d'emploi ou de toute autre mesure, sur la base d'un avis médical.

Afin de permettre à l'agent de découvrir un autre environnement professionnel, Pôle emploi facilite les périodes d'immersion en veillant notamment aux conditions d'accueil de la personne.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site de travail de l'agent, des solutions de proximité doivent être recherchées au niveau de l'établissement.

Dans le cas où le changement de poste ne pourrait se faire dans l'établissement d'origine, une solution est recherchée au niveau de Pôle emploi.

Bilan d'orientation

Par ailleurs, si un agent en situation de handicap le souhaite, il peut bénéficier d'un bilan d'orientation incluant le bilan des compétences et la prise en compte des problématiques de handicap, afin de réussir sa reconversion professionnelle.

L'expertise des services de Pôle emploi à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises peut notamment être mobilisée dans le cadre de cette reconversion (orientation, etc.).

III. – Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

Sous le terme « accessibilité » sont désignées les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

Pôle emploi adhère au concept de l'« accessibilité universelle » et le met en œuvre pour les personnes handicapées selon les principes de la loi du 11 février 2005 :

« Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux ou équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer, et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

L'ensemble des outils collectifs (photocopieurs, imprimantes en réseau, etc.) des sites et services sont installés de manière à permettre leur usage par tous les agents, dont les personnes handicapées, quel que soit le handicap.

1. Accessibilité des locaux et sécurité

Conformément à la réglementation en vigueur, Pôle emploi s'assure que les lieux de travail sont accessibles à tous les agents quel que soit leur handicap et met en œuvre les démarches nécessaires à cette mise en accessibilité.

Des démarches sont entreprises, le cas échéant, envers les collectivités territoriales, afin d'assurer l'accessibilité des chemins d'accès aux lieux de travail depuis les transports en commun les plus proches, ou du transport adapté.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux est effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de Pôle emploi.

Sur ces questions d'accessibilité des locaux, les acteurs internes tels que le CHSCT, le responsable conditions de travail et santé au travail et le correspondant régional handicap sont mobilisés, en complémentarité des services concernés.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des personnes handicapées nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action, dans le cadre du présent accord, est prise en charge conformément aux dispositions du préambule.

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes handicapées doivent être mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée...). Une ou plusieurs personnes désignées et formées sont responsables de l'application de ces consignes.

2. Accessibilité numérique

Comme l'ensemble des services publics, Pôle emploi s'engage à respecter les règles techniques du RGAA (référentiel général d'accessibilité pour les administrations) les plus appropriées à la situation de handicap.

Au-delà de cette obligation, Pôle emploi a le même degré d'exigence concernant l'accessibilité numérique au bénéfice de ses agents.

Elle se traduit par les mesures suivantes :

Accessibilité des outils informatiques

Pôle emploi est ainsi engagé dans des actions de mise en accessibilité de ses sites et applicatifs web internes et externes.

La mise en accessibilité concerne également l'ensemble des supports numériques. Il s'agit entre autres de favoriser la navigabilité des documents. Pour cela, un plan de communication interne est engagé auprès de l'ensemble des directions pour la prise en compte des préconisations d'accessibilité des documents.

Une équipe informatique dédiée, au sein de la direction générale adjointe des systèmes d'information, prend en charge :

- les aménagements de postes informatiques, de la demande fonctionnelle à l'installation et la formation des personnes handicapées à l'utilisation de ces aménagements ;
- la maintenance des aménagements ;
- la mise en accessibilité « non-voyants ou malvoyants » des applications du système d'information, allant de la préétude/diagnostic à la recette, et la formation technique des formateurs.

Outre les formations habituelles mises en œuvre pour les agents, les personnes handicapées peuvent bénéficier de formations complémentaires afin de maintenir leurs connaissances et leurs compétences lorsque des évolutions technologiques et l'utilisation de nouvelles technologies sont envisagées au sein de Pôle emploi.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par Pôle emploi et les progiciels achetés sur le marché, ainsi que pour toute modification substantielle des systèmes d'information, il est appliqué les critères d'accessibilité qui figurent dans les éléments déterminants des cahiers des charges et des recettes de ces applications. Les déploiements tiennent compte des adaptations préalables nécessaires à la maîtrise de l'outil par les personnes handicapées.

Accessibilité des outils de télécommunication

Les actions entamées pour améliorer l'autonomie des personnes handicapées sont poursuivies et généralisées sur tous les sites de Pôle emploi, y compris les plates-formes téléphoniques.

Ces actions concernent, par exemple, l'adaptation des postes téléphoniques ou l'utilisation d'un outil de transcription de la parole au bénéfice des personnes sourdes ou malentendantes.

IV. – Formation professionnelle et gestion de carrière

Toute personne handicapée a accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel de Pôle emploi. A ce titre, Pôle emploi veille à ce que le handicap ne constitue pas un frein à l'accès à la formation.

La situation des personnes handicapées n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fait l'objet d'un examen notamment lors de l'EPA par le manager, en lien avec le service ressources humaines.

Le temps partiel des agents handicapés ne doit pas constituer un frein à l'accès à la formation. Au besoin, si la formation ne peut être adaptée en individuel, le médecin du travail/de prévention est sollicité afin d'aménager les horaires de l'agent à temps partiel, et ce durant le temps de sa for-

mation. A ce titre, l'agent à temps partiel dont le temps de formation sera supérieur à son temps de travail habituel peut bénéficier de paiement d'heures complémentaires ou d'une récupération à sa demande, conformément à l'article 9, paragraphe 5, de la convention collective nationale. Pour les agents de droit public, les règles fixées par les textes réglementaires s'appliquent (art. 36 du décret n° 86-83).

Lors de formations effectuées dans le cadre des obligations légales, seuls relèvent de l'accord les coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations dues au handicap.

Les dépenses de transport des personnes handicapées pour accéder aux lieux de formation sont prises en charge conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

Les actions de formation au bénéfice des agents handicapés peuvent être prolongées et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial après avis de la direction des ressources humaines de la région concernée et avec l'accord de l'agent ou à sa demande.

Une attention particulière est portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation : sensibilisation et formation des formateurs, et de tuteurs volontaires, aux spécificités des handicapés (exemples : adaptation matérielle et technique, modes de communication, formation, etc.).

Une offre de formation intégrant la thématique du handicap est mise en place afin de promouvoir la diversité et de lutter contre les discriminations.

1. Formations spécifiques

Des formations spécifiques, visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle comme par exemple formation à l'utilisation d'un chien guide, apprentissage de la lecture labiale, etc., peuvent être proposées aux personnes handicapées concernées ou aux membres de leur entourage professionnel à la charge de l'organisme financeur.

Ces formations sont adaptées aux capacités et aux disponibilités des personnes handicapées.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, donne lieu à une formation à la demande de l'agent.

2. Accessibilité des outils, des lieux de formation et des supports

La mission nationale diversité et handicap travaille en lien avec la direction de la formation afin de prendre en compte le handicap dans l'ingénierie des formations et l'accessibilité des supports et outils. A titre d'exemple, la durée d'un module de formation suivi en individuel peut être adaptée. Cette collaboration s'exerce également pour les modules de formation existants.

Les centres interrégionaux de développement de compétences identifient une personne ressource pour suivre l'accessibilité des locaux, des outils et programmes de formation. Elle s'assure que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap, y compris au niveau de l'hébergement et des transports, et à défaut mettent en place les mesures appropriées, en lien avec les acteurs du handicap ou toute autre personne compétente en interne ou en externe. Elle travaille en lien avec les acteurs régionaux, en particulier le correspondant régional handicap, notamment pour mobiliser les budgets dédiés au handicap. Le délai de convocation pour l'entrée en formation doit permettre la mise en œuvre des réseaux de soin éventuellement nécessaires à l'agent.

La mission nationale diversité et handicap définit les activités du réseau des interlocuteurs des centres interrégionaux de développement de compétences en charge du handicap et assure l'animation de ce réseau.

3. Gestion du parcours professionnel

Les personnes handicapées bénéficient des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents. Elles doivent pouvoir réaliser un parcours professionnel rythmé par une évolution continue de leurs compétences et responsabilités.

3.1. Accompagnement de la carrière

Les responsables hiérarchiques doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de la personne handicapée dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. A ce titre, l'entretien professionnel au titre de la loi du 5 mars 2014 est une opportunité d'examen spécifique d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés (exemples : élargissement des activités, mission spécifique...).

Pour ce faire, l'encadrement reçoit régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant régional handicap, qui prend une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

Un agent handicapé peut aussi bénéficier à sa demande d'un entretien mené conjointement avec un gestionnaire de carrière et le correspondant régional handicap. Cet entretien a pour objectif de permettre à l'agent une réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. Dans le cadre de cet accompagnement, des prestations spécifiques peuvent être mobilisées : bilan de compétences, périodes d'immersion afin de découvrir un autre environnement professionnel, etc. Dans ce cadre, la période de professionnalisation, au titre de l'accord formation en vigueur, peut notamment être favorisée.

3.2. Promotion et rémunération

Les personnes handicapées ne doivent pas être pénalisées par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de promotions et d'opérations de carrière.

Les notes d'orientation annuelles concernant les promotions et les opérations de carrière réaffirment le principe d'égalité de traitement entre tous les agents.

Lors des campagnes de promotion, il est demandé aux services ressources humaines de porter une attention particulière à la situation salariale des personnels handicapés au regard des situations professionnelles comparables (emploi, ancienneté, âge, qualification).

Pour ce qui concerne plus spécifiquement le droit public, les directeurs des ressources humaines veillent à ce que les agents en situation de handicap soient informés des ouvertures de sélections internes et des aménagements possibles des épreuves en fonction du handicap. Pour les agents publics, si la nature du handicap le justifie, la promotion peut se réaliser sur place.

Par ailleurs, lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé en lien avec le handicap d'au moins 6 mois, la rémunération de la personne handicapée, agent de droit privé, est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de cette absence par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi. La personne handicapée agent de droit public se voit attribuer au minimum la moyenne des parts variables semestrielles liées à la manière de servir et pour celle qui y est éligible, la moyenne de la prime de performance attribuée dans son établissement pour son niveau d'emploi, ou à défaut attribuée au niveau national.

V. – Communication et sensibilisation

1. Actions de sensibilisation

Pôle emploi poursuit sa démarche de sensibilisation au handicap en interne en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés (services RH, managers, élus...). Cette démarche de sensibilisation aborde notamment les représentations liées au handicap.

S'entend par action de sensibilisation une séquence inscrite sur un temps dédié, centrée sur un thème lié au handicap et menée par une personne qualifiée (acteur du handicap interne ou externe).

L'action a pour objectif de permettre aux participants d'évoluer dans leur perception ou leur connaissance du handicap, et ce par l'échange, l'expérimentation, la mise en situation...

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, les membres de la commission de suivi, les élus du comité d'entreprise bénéficient à leur demande auprès de la DRH d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap. En début de mandat, tout nouvel élu peut en bénéficier dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficie d'actions de sensibilisation spécifiques, visant à faire évoluer les représentations du handicap.

2. Communication interne

La mission nationale diversité et handicap élabore un plan de communication national autour du handicap et accompagne sa déclinaison au niveau des établissements. Ce plan permet de porter à la connaissance de l'ensemble des agents les dispositions du présent accord ainsi que les modalités d'intervention du réseau handicap (MNDH, CRH). Il fait également la promotion des actions de sensibilisation et de formation liées à la thématique du handicap. Il peut utiliser des supports tels que plaquette d'information, newsletter, affiches, etc.

Le livret d'accueil remis à tout entrant à Pôle emploi comporte des informations sur la politique handicap de Pôle emploi.

Les personnes handicapées sont régulièrement informées des évolutions des textes régissant leur situation.

Les missions et coordonnées des correspondants régionaux handicap sont à disposition sur l'intranet national ainsi que sur les intranets des établissements.

Les établissements, en lien avec la mission nationale diversité et handicap, veillent à ce que la communication interne (supports, intranet) soit accessible à tous, notamment en proposant des formations accessibilité des documents et supports de communication.

3. Communication externe

Pôle emploi s'engage à rendre visible sa politique handicap à l'externe en valorisant ses actions.

Pôle emploi développe des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés, en vue d'organiser des échanges de pratiques et de s'entourer d'experts dans le domaine du handicap.

Pôle emploi participe, en tant qu'employeur, aux manifestations visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.).

VI. – Recours à la prestation externe (emploi indirect)

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de remplacer l'objectif de l'atteinte du taux de 6 % en emploi direct mais représente une action complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées. Pôle emploi s'engage à favoriser le recours à la prestation apportée par les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées. A ce titre, la mission nationale diversité et handicap travaille en lien avec la direction des achats marchés.

1. Partenariats

Pôle emploi poursuit la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à développer les possibilités d'achats aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

Pôle emploi peut recourir, si nécessaire, à des organismes pour former son réseau d'acheteurs aux spécificités des entreprises des secteurs protégé et adapté.

2. Mise en lien des compétences régionales et diversification des pratiques d'achats

La mission nationale diversité et handicap travaille en collaboration avec la direction achats marchés. Cette collaboration porte sur les axes suivants :

- actions de capitalisation des bonnes pratiques des établissements en matière d'achats auprès des EA-ESAT ;
- poursuite de l'engagement à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique d'intégration des personnes handicapées.

Pôle emploi s'engage à privilégier les prestations sur site et la mise à disposition des travailleurs handicapés issus du milieu de travail protégé et adapté.

Pôle emploi identifie les travaux réalisables par les travailleurs handicapés du secteur EA-ESAT pour leur permettre d'accéder au milieu de travail ordinaire.

VII. – Autres dispositifs

1. Norme AFNOR « organismes handi-accueillants »

Dans le prolongement de l'expérimentation menée au titre de l'accord social 2012-2014 et en raison d'une révision de la norme NF X50-783 « organismes handi-accueillants » par l'AFNOR en 2014, Pôle emploi s'engage à compléter les états des lieux déjà réalisés au niveau tant des directions régionales que des processus nationaux.

Les établissements qui souhaitent s'engager dans cette démarche d'amélioration continue de la qualité de l'intégration du handicap bénéficient d'un appui méthodologique de la mission nationale diversité et handicap pour réaliser un état des lieux initial de leur organisation. La candidature éventuelle à l'obtention du label « organisme handi-accueillant » est à la main de chaque établissement.

Pôle emploi s'appuie sur l'expérience de ces établissements engagés dans la norme pour envisager une généralisation de cette démarche sur l'ensemble du territoire.

Parallèlement, Pôle emploi expérimente la grille d'évaluation de l'accessibilité ajoutée à la nouvelle version de la norme sur un panel de sites, dans le but de favoriser l'accessibilité de l'ensemble des sites Pôle emploi.

2. Aidants familiaux

L'une des premières difficultés pour un aidant étant la gestion du temps, il s'agit de faciliter l'aménagement de leurs horaires.

Les agents concernés par ce dispositif peuvent, le cas échéant, prendre contact avec leur service ressources humaines ou les assistant(e)s de services sociaux de Pôle emploi afin de mettre en place cette mesure.

Par ailleurs, pour favoriser le rôle des aidants familiaux auprès de leurs enfants handicapés, Pôle emploi rappelle à l'ensemble des établissements les dispositions relatives au congé de présence parentale prévu à l'article 28.6 de la convention collective nationale ainsi que les dispositions de l'article 20 *bis* du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

3. Groupes/ateliers de parole

Pôle emploi s'est associé au programme « réussir l'intégration des travailleurs handicapés » (RITHa) en 2014-2015.

Dans la continuité de cette démarche participative, Pôle emploi met en place des échanges et des partages d'expérience entre agents handicapés, sur leur temps de travail, au travers de groupes

de parole ou ateliers thématiques. Ces groupes d'échange sont ouverts également à des agents non concernés eux-mêmes par une situation de handicap.

Pôle emploi forme en interne les ressources qui vont animer ces groupes.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE

Un plan de communication est déployé pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents de Pôle emploi.

L'accord est consultable par tous les agents sur l'intranet national de la mission nationale diversité et handicap. Les intranets régionaux renvoient vers la page nationale.

1. Mission nationale diversité et handicap

La mission nationale diversité et handicap, instituée au sein de la DRH-RS, coordonne l'ensemble des actions pour l'emploi et l'intégration des personnes handicapées à Pôle emploi.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de proposition pour l'élaborer et la mettre en œuvre.

Elle assure la promotion de cette politique auprès des établissements en s'appuyant sur le réseau des correspondants régionaux handicap dont elle assure la formation et l'animation.

Elle met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale.

Elle a également pour tâche d'assurer les relations avec les autres composantes de la direction générale, le suivi de la convention avec l'organisme financeur habilité et les relations avec les organismes extérieurs agissant dans le domaine du handicap au niveau national.

Elle assure le repérage, l'analyse et la promotion des bonnes pratiques et des actions innovantes.

Elle assure la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Elle établit par ailleurs, au titre des orientations du présent accord et de la politique arrêtée, un budget prévisionnel annuel.

Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des établissements en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales (bilan des activités et bilan financier). Ce bilan est présenté à la commission nationale paritaire de suivi et transmis pour information aux membres du comité central d'établissement.

2. Directeurs des ressources humaines (DRH) et correspondants régionaux handicap (CRH)

Ils portent la politique nationale handicap de Pôle emploi au sein de leur établissement.

Ils mettent en œuvre, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau (notamment les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, d'aménagement de postes, etc.).

Ils sollicitent l'avis de la mission nationale diversité et handicap afin d'envisager les possibilités de financement des actions en faveur du handicap, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Ils transmettent annuellement à la mission nationale diversité et handicap le bilan quantitatif et qualitatif de leurs activités.

Ils lui transmettent également les éléments nécessaires à la réalisation de la DOETH.

Les correspondants régionaux handicap sont associés par le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur

compétence. Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés.

Les directeurs des ressources humaines des établissements sont avec les correspondants régionaux handicap et les services de santé au travail les interlocuteurs des personnes handicapées ainsi que des agents qui souhaitent entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Ils travaillent avec les acteurs internes et externes du handicap : médecins du travail/de prévention, responsables des conditions de travail et de la santé au travail, assistant(e)s de service social, acteurs institutionnels, associatifs, prestataires...

Ils travaillent en relation avec la ligne managériale des agents en situation de handicap.

Les correspondants régionaux handicap reçoivent une formation initiale et un accompagnement régulier de la mission nationale diversité et handicap.

Les personnes recrutées sont informées, notamment par le livret d'accueil, de l'existence des correspondants régionaux handicap comme relais handicap au sein de leur service ressources humaines. Le CRH prend contact avec chaque travailleur handicapé de son établissement, *a minima* une fois par an. Tout agent peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec le correspondant régional handicap.

Pôle emploi veille à ce que le dimensionnement en équivalent temps plein du réseau des CRH permette de garantir le déploiement de l'ensemble des dispositifs de l'accord à tous les agents concernés.

Les coordonnées et la fiche d'activité des correspondants régionaux handicap sont disponibles sur les intranets nationaux et régionaux.

3. Commission paritaire nationale de suivi (CPNS)

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et/ou par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et de représentants de la direction des ressources humaines et des relations sociales (DRH-RS) de Pôle emploi, est mise en place.

Cette instance est présidée par le DRH-RS ou son représentant.

Elle se réunit deux fois par an pour examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord ainsi que pour prendre connaissance des actions les plus innovantes en faveur du handicap mises en œuvre par les établissements.

Les indicateurs de suivi du présent accord sont présentés à la commission une fois par an. La commission peut aussi solliciter des études spécifiques.

Elle est informée des difficultés non résolues au niveau des établissements et traitées par la DRH-RS.

Selon l'ordre du jour, la commission peut s'adjoindre des experts internes (direction générale ou établissements) ou externes sur les thèmes nécessitant leur compétence (médecins du travail ou de prévention, etc.) après accord du DRH-RS ou de son représentant.

4. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements sont associés à la mise en œuvre du présent accord dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à leurs compétences.

Le CHSCT sollicite le correspondant régional handicap en tant que de besoin.

Une action de communication spécifique leur est proposée de façon à ce qu'ils soient informés des termes du présent accord, dès le début de son application.

CHAPITRE IV

DURÉE ET FORMALITÉS

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

Il s'appliquera à compter de sa date de signature. Au terme des 3 années, son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas à son terme en accord à durée indéterminée.

Dans le courant de la 3^e année, et au plus tard 3 mois avant son expiration, la direction générale et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord.

Il pourra faire l'objet d'une révision et ou d'une dénonciation avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2222.6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Fait à Paris, le 20 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

PSTE CFDT.

ANNEXE

Indicateurs de suivi

Taux d'emploi direct, taux d'emploi légal et montant des éventuelles contributions versées par les établissements.

Nombre de recrutements de personnes handicapées en CDI, CDD, contrat aidé, alternance, par sexe, catégorie professionnelle et établissement comparé au nombre total de recrutements.

Nombre de périodes d'essai non concluantes, par sexe, catégorie professionnelle comparé au nombre total de périodes d'essai non concluantes.

Nombre de sorties d'agents handicapés par sexe, motif et par établissement comparé au nombre total de sorties.

Nombre d'agents handicapés en temps partiel par sexe, catégorie professionnelle comparé au nombre d'agents à temps partiel.

Nombre d'agents handicapés par catégorie professionnelle et évolution dans les catégories professionnelles comparé à l'ensemble de la population.

Nombre d'aménagements de postes, de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail et nombre d'actions de formation spécifiques.

Nombre d'agents en situation de télétravail, par sexe, catégorie professionnelle et par établissement.

Nombre d'agents handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans par sexe, catégorie professionnelle et établissement comparé à l'ensemble de la population.

Nombre de jours de formation dont ont bénéficié les agents handicapés comparé au nombre total de jours de formation.

Taux de promotion et opérations de carrière des agents handicapés comparé au taux de promotion et opérations de carrière des collaborateurs de Pôle emploi.

Nombre de sessions de sensibilisation et de formation sur la thématique du handicap.

Liste des partenariats avec les établissements du secteur adapté et protégé.

Liste des applicatifs internes accessibles.

Récapitulatif des actions de communication externe.

Nombre de bénéficiaires de la mesure spécifique « aidants familiaux ».

Salaire moyen des agents handicapés comparé au salaire moyen à âge, ancienneté et emploi équivalents.

En attente de la disponibilité de l'indicateur ci-dessus, l'indicateur suivant sera fourni : nombre d'agents en situation de handicap n'ayant pas eu d'augmentation de salaire depuis plus de 5 ans.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 OCTOBRE 2015
DE LA FSU À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2015
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES À PÔLE EMPLOI

NOR : ASET1551096M
IDCC : 2847

*Fédération syndicale unitaire
104, rue Romain-Rolland
93260 Les Lilas*

Les Lilas, le 27 octobre 2015.

Monsieur le directeur général du travail,

La fédération syndicale unitaire vient, par la présente, vous faire part de sa décision d'adhérer à l'accord du 20 juillet 2015 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.

Comme il se doit, cette notification est faite à l'ensemble des parties signataires de cet accord.

Tout en vous remerciant de votre attention, nous vous prions de recevoir, Monsieur le directeur général du travail, l'expression de notre profonde considération.

La secrétaire générale.

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 2 DU 9 NOVEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551099M

IDCC : 3105

Entre :

Le SERQ,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La branche maintient le taux de prise en charge forfaitaire de 12 € de l'heure applicable à toutes les périodes de professionnalisation individuelles, y compris les emplois d'avenir éligibles.

Le taux de prise en charge des périodes de professionnalisation au bénéfice d'un groupe de plus de 9 salariés à une même période de professionnalisation est de 9,15 € de l'heure.

Article 2

La liste des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche, définie par la CPNEF pour l'année 2015, est reconduite pour 2016 :

ABRÉGÉ TYPE CERTIF	INTITULÉ PRÉCIS	NIVEAU (éducation nationale)	CODE NSF	AUTORITÉ RESPONSABLE de la certification (pour les titres hors ministères)
CAP	Agent de prévention et de médiation	V	332	Ministère de l'éducation nationale
TP	Agent(e) de médiation, information, services	V	332	Ministère chargé de l'emploi
TP	Technicien(ne) médiation services	IV	330t	Ministère chargé de l'emploi
TP	Conseiller en insertion professionnelle	III	332t	Ministère chargé de l'emploi

ABREGÉ TYPE CERTIF	INTITULÉ PRÉCIS	NIVEAU (éducation nationale)	CODE NSF	AUTORITÉ RESPONSABLE de la certification (pour les titres hors ministères)
TP	Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économie	IV	332t	FNARS
TP	Encadrant de services de médiation sociale	III	–	En cours d'inscription RNCP
TP	CQP de branche agent d'entretien et de proximité	V	343t – 423z – 341m	CPNEF des régions de quartier et de territoire

Article 3

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2016 : 0,6 % versés par les régions de plus de 10 ETP.

Article 4

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

0,4 % : développement de la formation professionnelle continue
destiné aux plans de formation des régions

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de formation des régions sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de formation avec un principe de solidarité entre les régions. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les moins de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets plans de formation. Vingt-cinq pour cent de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ = $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformalion})] \times 75 \%$;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de formation :

- envoi d'une demande de remboursement par les régions à l'issue de la formation (pas de nécessité d'un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d'Uniformalion pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d'Uniformalion ;
- effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

0,1 % : actions collectives prioritaires

Ce fonds est destiné à des actions collectives prioritaires regroupant au minimum deux salariés.

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en

équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;

- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et de compétences indispensables à l'exercice de l'emploi occupé ;
- actions de formation visant l'acquisition des connaissances et des compétences indispensables pour la validation du code de la route et du permis B.

Les priorités s'appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d'équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les actions collectives prioritaires :

- envoi d'une demande de financement préalable à Uniformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT par heure par personne maximum dans le respect d'un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformation ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en cofinancement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

0,1 % : parcours individuels de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d'un parcours individuel de professionnalisation d'un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie d'une certification de branche ;
- actions permettant l'acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l'acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l'acquisition de techniques et compétences permettant d'évoluer professionnellement ;

- actions de formation visant l’acquisition de techniques et de compétences indispensables à l’exercice de l’emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l’exercice de l’emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d’une VAE ;
- actions de formation visant à la création d’entreprise ou la reprise d’entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d’éducateur canin ;
- titre ETAI (encadrement technique des activités de l’insertion par l’activité économique et le titre ETI (encadrant technique d’insertion)).

Les priorités s’appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d’équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- envoi d’une demande de financement préalable à Uniformalion ;
- prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50 € HT par heure par personne maximum dans le respect d’un plafond de 1 400 € HT par an et par régie ;
- dans la limite de ce plafond, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l’eau par Uniformalion qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformalion ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en cofinancement des dispositifs légaux et du budget plan de formation de la régie.

Article 5

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 9 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551105M

IDCC : 1256

PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14 février 2013 et la loi du 5 mars 2014, pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

Ces réformes, qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord, lequel est sans préjudice des textes réglementaires à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers des dispositifs tels que la validation des acquisitions de l'expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le certificat de qualification professionnelle... ;
- de favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants) ;

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation ;
- de préparer des jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance ;
- d'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation ;
- de considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.

La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques et climatiques. Pour ce faire, l'observatoire des métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Choix de l'OPCA

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-1 du code du travail au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNEFP, a pour objectif, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper les évolutions démographiques, qualitatives et quantitatives des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- à la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;

- conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'observatoire pourra s'appuyer sur les observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail *ad hoc* pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

La formation en alternance, une priorité pour la branche

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

Article 4

Apprentissage

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue, aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, 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 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures (art. L. 6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé par renouvellements pour la durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur 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.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du code du travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de ce forfait.

Article 6

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 6325-6 du code du travail).

Article 7

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (art. L. 6324-1 du code du travail).

A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle ou d’un CQPI (certificat de qualification professionnelle interprofessionnelle) ;
- l’obtention d’une qualification professionnelle inscrite au répertoire national de la certification professionnelle ;
- l’obtention d’une qualification reconnue par la branche ;
- l’accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- l’accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l’inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d’adapter, de réviser ou d’actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parcours de formation faisant l’objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d’évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l’expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
2. Une phase de réalisation des actions de formation ;
3. Une phase de certification des parcours de formation.

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l’objet est de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l’évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d’un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- de l’obtention d’une reconnaissance du travailleur handicapé ;
- d’une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur ;
- d’une déclaration d’inaptitude du salarié à son poste.

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s’applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de l’expérience (VAE) ;
- aux actions financées dans le cadre de l’abondement au compte personnel de formation (CPF) prévu à l’article L. 6324-1 du code du travail ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

La prise en charge des actions de formation par l’OPCA de la branche se fait sur la base d’un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

Article 8

Compte personnel de formation

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le compte personnel de formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail.

Article 9

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborées par la CPNEFP de la branche, par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :

- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et retenues par la CPNEFP de la branche ;
- 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.

L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF et au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la branche.

Article 10

Financement du compte personnel de formation

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1. Les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformatrice et de certification ;
2. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
3. Les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le compte personnel de formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la « valorisation » de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

Article 11

Tutorat

Les parties conviennent que le développement du tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur – choisi sur la base du volontariat – ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer deux salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation et, en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise.

Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Information et orientation

Article 12

Entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au

cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels existants dans l'entreprise, essentiels à l'activité professionnelle.

Article 13

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue ;
- les activités tutorales exercées.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 14

Information sur les métiers de la branche et orientation professionnelle vers ces métiers

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la branche et les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la branche et de mettre en place les conditions d'information et d'échange avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords.

Des partenariats seront également recherchés en particulier avec Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article 15

Gestion des fonds

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation).

La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la branche aura en charge la gestion et le suivi du budget de la professionnalisation.

Article 16

Egalité (équité) entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche professionnelle concernée.

Article 17

Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNEFP de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment en prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Article 18

Rôle de la CPNEFP

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III – Rôle 1. Emploi, 2. Formation de l'accord de branche du 21 mai 1996.

Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNEFP pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en œuvre ;
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- elle assure le suivi de l'accord ;
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

Article 19

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application.

Article 20

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 22

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 23

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 24

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Fait à Paris, le 22 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDENE.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

SNCH CFE-CGC.

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551104M

IDCC : 998

PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14 février 2013 et la loi du 5 mars 2014, pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

Ces réformes, qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord, lequel est sans préjudice des textes réglementaires à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers des dispositifs tels que la validation des acquisitions de l'expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le certificat de qualification professionnelle... ;
- de favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants) ;

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation ;
- de préparer des jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance ;
- d'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation ;
- de considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.

La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques et climatiques. Pour ce faire, l'observatoire des métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Choix de l'OPCA

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-1 du code du travail au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNEFP, a pour objectif, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper les évolutions démographiques, qualitatives et quantitatives des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- à la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;
- conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'observatoire pourra s'appuyer sur les observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail *ad hoc* pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

La formation en alternance, une priorité pour la branche

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

Article 4

Apprentissage

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue, aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, 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 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures (art. L. 6325-12, L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé par renouvellements pour la durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur 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.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du code du travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de ce forfait.

Article 6

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 6325-6 du code du travail).

Article 7

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (art. L. 6324-1 du code du travail).

A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle ou d’un CQPI (certificat de qualification professionnelle interprofessionnelle) ;
- l’obtention d’une qualification professionnelle inscrite au répertoire national de la certification professionnelle ;
- l’obtention d’une qualification reconnue par la branche ;
- l’accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- l’accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l’inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d’adapter, de réviser ou d’actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parcours de formation faisant l’objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d’évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l’expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
2. Une phase de réalisation des actions de formation ;
3. Une phase de certification des parcours de formation.

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l’objet est de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l’évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d’un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- de l’obtention d’une reconnaissance du travailleur handicapé ;
- d’une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur ;
- d’une déclaration d’inaptitude du salarié à son poste.

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s’applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de l’expérience (VAE) ;
- aux actions financées dans le cadre de l’abondement au compte personnel de formation (CPF) prévu à l’article L. 6324-1 du code du travail ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

La prise en charge des actions de formation par l’OPCA de la branche se fait sur la base d’un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

Article 8

Compte personnel de formation

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le compte personnel de formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail.

Article 9

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborées par la CPNEFP de la branche, par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :

- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et retenues par la CPNEFP de la branche ;
- 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.

L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF et au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la branche.

Article 10

Financement du compte personnel de formation

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

- les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
- les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le compte personnel de formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la « valorisation » de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

Article 11

Tutorat

Les parties conviennent que le développement du tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur – choisi sur la base du volontariat – ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer 2 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation et, en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise.

Mise en œuvre de la formation professionnelle
tout au long de la vie

Information et orientation

Article 12

Entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

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

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels existants dans l'entreprise, essentiels à l'activité professionnelle.

Article 13

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue ;
- les activités tutorales exercées.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 14

Information sur les métiers de la branche et orientation professionnelle vers ces métiers

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la branche et les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la branche, et de mettre en place les conditions d'information et d'échange avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords.

Des partenariats seront également recherchés en particulier avec Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article 15

Gestion des fonds

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation).

La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la branche aura en charge la gestion et le suivi du budget de la professionnalisation.

Article 16

Egalité (équité) entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche professionnelle concernée.

Article 17

Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNEFP de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment en prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Article 18

Rôle de la CPNEFP

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III – Rôle 1. Emploi, 2. Formation de l'accord de branche du 21 mai 1996.

Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNEFP pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en œuvre ;
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- elle assure le suivi de l'accord ;
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

Article 19

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application.

Article 20

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 22

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 23

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 24

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Fait à Paris, le 22 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDENE.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

SNCH CFE-CGC.

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE
NOR : ASET1551097M
IDCC : 275

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et la FNAM ont conclu pour la première fois, le 30 octobre 2009, un accord visant à mettre en place un accord de prévoyance décès du personnel non cadre.

Cet accord, signé à durée déterminée, a été prorogé une année supplémentaire.

Depuis cet accord, les partenaires sociaux ont pu constater, lors des bilans comptables présentés chaque année en commission nationale mixte paritaire, que l'objectif a été atteint : faire bénéficier d'un régime de prévoyance décès les salariés non cadres des TPE et PME.

Constatant ce succès, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire ce régime de prévoyance décès pour 3 années supplémentaires.

L'accord du 3 juillet 2013 a donc pérennisé le régime de prévoyance décès pour le personnel non cadre, pour 3 ans, et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2016.

Toutefois, compte tenu des délais d'extension d'un tel accord, les parties souhaitent proroger l'accord du 3 juillet 2013 pour 1 année supplémentaire.

Cela leur permettra d'engager des négociations sur la poursuite du régime et l'étendue des garanties, sans être contraints par un calendrier réduit.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de proroger pour 1 an l'accord du 3 juillet 2013, dans toutes ses dispositions, sous réserve que la convention d'assurance prévue à l'annexe IV, conclue avec Carcept prévoyance, soit reconduite pour une durée de 1 an (voir annexe I).

Article 2

Durée

Le présent avenant est à durée déterminée. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2017 et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2017.

Durant cette période, les signataires conviennent d'étudier l'opportunité de faire évoluer le régime de prévoyance créé par l'accord du 3 juillet 2013 ou de renégocier un accord équivalent à l'accord du 3 juillet 2013.

Article 3

Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit nouveau code.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAM ;
SCARA.

Syndicats de salariés :

FAT UNSA ;
FGTE CFDT ;
FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FEETS FO ;
FNEMA CFE-CGC.

ANNEXE I

Accord Carcept prévoyance

Voir annexe IV à l'accord du 30 octobre 2009 publiée dans le *BOCC* n° 2010-16.

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 84 DU 17 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA CRÉATION D'UN ARTICLE
SUR LA PRIME ANNUELLE DE TREIZIÈME MOIS

NOR : ASET1551114M
IDCC : 240

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, s'inscrivant dans la poursuite des dispositions de l'avenant n° 77, ont souhaité mettre en place une prime annuelle dite de treizième mois permettant ainsi une amélioration des conditions salariales minimales dans la branche.

Le présent avenant a donc pour objet de créer un article 28 *bis* instaurant une prime annuelle dite de treizième mois dont le régime est ci-après défini.

Article 1^{er}

Prime annuelle de treizième mois

Les dispositions générales de la convention collective du personnel des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) du 14 novembre 1957 sont complétées par un article 28 *bis* ainsi rédigé :

« Article 28 *bis*

Les salariés ont droit au paiement d'une prime dite de treizième mois dont le versement est effectué avec la paie du mois de décembre de chaque année.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

a) Conditions d'attribution

Le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment de la date de versement prévue précédemment.

Toutefois, en cas :

- de départ ou de mise à la retraite ;
- de décès ;
- de licenciement économique ;
- de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année ;
- d'arrivée en cours d'année.

La prime sera versée *pro rata temporis* dans les conditions définies ci-après.

b) Montant de la prime de treizième mois

Le montant de la prime de treizième mois, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme du temps de travail pour l'application des règles relatives à la participation des salariés, est égal à 100 % du salaire de base de l'intéressé.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime de treizième mois est calculé au prorata du temps de présence sur l'année.

c) Conditions de versement

Le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année à l'initiative de l'employeur. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté le greffe avant la date de versement dudit solde et que les droits versés sont supérieurs aux droits qui résultent de l'application des présentes dispositions.

d) Clause de sauvegarde

L'analyse des politiques salariales menées par les employeurs de la branche montre que nombre d'employeurs attribuent à leurs salariés des primes mensuelles, trimestrielles, semestrielles et annuelles.

L'objectif des partenaires sociaux n'est pas d'imposer à ces greffes d'ajouter aux différents éléments de rémunération déjà existants une prime de treizième mois.

Il est donc expressément convenu que cette prime de treizième mois conventionnelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées par l'employeur en une ou plusieurs fois dans l'année, et ce quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, treizième mois, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé par le présent article.

Toutefois, si la prime versée (ou la somme des primes versées) dans ces greffes est d'un montant inférieur à celui de la prime de treizième mois prévue par le présent article, l'employeur devra compléter la ou lesdites primes à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une ou des primes d'un montant supérieur à la prime de treizième mois prévue par le présent article ne sont pas modifiées par la seule entrée en vigueur des présentes dispositions.

Ne peuvent toutefois être considérés comme pouvant se substituer totalement ou partiellement au paiement de cette prime de fin d'année :

- les primes rémunérant des sujétions subies par le salarié bénéficiaire ;
- l'intéressement et la participation ;
- les primes à caractère individuel qui rémunèrent le salarié en considération du travail personnellement accompli, de son volume ou de sa qualité. »

Article 2

Modalités de mise en place et suivi

L'article 28 *bis* entre en vigueur en 2016.

Toutefois, une période transitoire est instaurée pour les années 2016 et 2017 au terme de laquelle :

- le montant de la prime de treizième mois versée au titre de l'année 2016 est égal à 50 % du montant défini au *c* de l'article 1^{er} ;
- le montant de la prime de treizième mois versée au titre de l'année 2017 est égal à 100 % du montant défini au *c* de l'article 1^{er}.

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre employeurs et salariés, il est décidé de créer une commission nationale de suivi et d'application du présent accord pour une durée de 3 ans.

La commission est composée paritairement des signataires du présent accord à raison d'un membre par organisation syndicale de salariés et d'autant de membres pour le Conseil national des greffiers.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par le Conseil national des greffiers.

Saisine

La commission est saisie soit :

- par l'employeur ou le Conseil national des greffiers ;
- par le salarié ou l'une des organisations syndicales représentatives.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat du Conseil national des greffiers, accompagnée de tous les documents de nature à éclairer la commission.

Le secrétariat de la commission en informe les membres de la commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois, à réception de la lettre recommandée. Les parties doivent répondre aux demandes de la commission. A défaut, la commission peut entendre les parties ou dresser un procès-verbal de carence.

La commission rend un avis motivé à l'unanimité des présents.

Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétariat de la commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 17 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNGTC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT.

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 1 DU 17 NOVEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET155118M
IDCC : 240

Entre :
La CNGTC,
D'une part, et
La CSFV CFTC ;
Le SPAAC CFE-CGC ;
Le SNPJ CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant de révision *a* pour objet de supprimer la condition d'ancienneté de 3 mois prévue par l'article 4 de l'accord du 12 décembre 2014.

Les parties conviennent que le *a* de l'article 4 de l'accord du 12 décembre 2014 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié, quels que soient la nature de son emploi, son statut ou sa catégorie, doit bénéficier d'une couverture complémentaire frais de santé d'un niveau de garantie au moins équivalent à celui décrit à l'article 7. »

Article 2

Entrée en vigueur. – Formalités

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Il sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 17 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150510-001215

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
