

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/52 DU 16 JANVIER 2016**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 52.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/52

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Bâtiment et travaux publics</b> : avenant n° 1 du 9 novembre 2015 à l'accord du 28 juin 2012 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement des frais de santé	3
<b>Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres])</b> : avenant n° 2 du 22 mai 2015 à l'avenant du 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers .....	12
<b>Dentaires (négoce en fournitures)</b> : avenant du 30 septembre 2015 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	18
<b>Imprimerie (labour et industries graphiques)</b> : accord du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques .....	25
<b>Journalistes</b> : avenant du 24 septembre 2015 à l'accord du 9 décembre 1975 relatif à la prévoyance des journalistes rémunérés à la pige .....	29
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance)</b> : avenant n° 2 du 28 octobre 2015 relatif à la révision de l'article 7.14 « CQP » de la convention .....	35
<b>Métallurgie (Moselle)</b> : avenant du 17 novembre 2015 relatif à l'article 4 des clauses générales et aux articles 29, 33 et 34 de l'avenant « Mensuels » .....	39
<b>Pompes funèbres</b> : accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé .....	41
<b>Pompes funèbres</b> : adhésion par lettre du 2 décembre 2015 de la FNECS CFE-CGC à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé .....	48
<b>Retraites complémentaires (institutions)</b> : accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances .....	49
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : avenant du 23 juin 2015 à l'accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement .....	63
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros)</b> : accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2015 .....	132
<b>Tourisme (organismes)</b> : accord du 8 octobre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 .....	134

**Accord professionnel**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

AVENANT N° 1 DU 9 NOVEMBRE 2015  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE  
DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1551129M

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de prévoyance frais de santé du 28 juin 2012, révisé le 5 mars 2013, avec les dispositions :

- du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et de la circulaire DSS du 30 janvier 2015 relatifs aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;
- du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif au niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé (« panier minimum ANI ») ;
- du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, article 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, relatif aux dispenses d'affiliation en protection sociale complémentaire ;
- ainsi que de l'avenant n° 32 du 14 mai 2014 modifiant le régime national de prévoyance des ETAM des branches bâtiment et travaux publics.

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

L'article 1.1 « Champ d'application professionnel et territorial » est annulé et remplacé comme suit :

« Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007. »

**Article 2**

L'article 2.2 « Adhésion obligatoire des salariés et de leurs ayants droit » est annulé et remplacé comme suit :

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

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

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

- les salariés qui bénéficient déjà par ailleurs, y compris en tant d'ayants droit, d'une couverture collective citée ci-après, relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire, et qui en justifient annuellement :
  - dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire, défini par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
  - régime local d'assurance maladie dit "Alsace-Moselle" ;
  - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
  - contrat d'assurance de groupe pour les travailleurs non salariés dit "Madelin" ;
  - régime complémentaire collectif proposé aux fonctionnaires d'Etat ou des collectivités territoriales ;
  - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une telle couverture ;
- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent annuellement tout document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs au titre du "remboursement des frais de santé" ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, tant qu'ils en bénéficient et sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de ladite aide ainsi que, le cas échéant, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis, sous réserve que la cotisation salariale représente au moins 10 % de leur rémunération brute.

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

- si les ayants droit bénéficient déjà d'une couverture collective citée ci-après, relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire, et qui en justifient annuellement :
  - dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire, défini par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
  - régime local d'assurance maladie dit "Alsace-Moselle" ;
  - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
  - contrat d'assurance de groupe pour les travailleurs non salariés dit "Madelin" ;
  - régime complémentaire collectif proposé aux fonctionnaires d'Etat ou des collectivités territoriales ;
  - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

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

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

Il est rappelé qu'en application du décret du 8 juillet 2014, tous les cas de dispense (salariés comme ayants droit) prévus dans l'accord relèvent du libre choix du salarié, exprimé dans le cadre d'une demande explicite et justifiée, annuellement dans certains cas de dispense ; en outre, la demande du salarié doit mentionner expressément qu'il a préalablement été informé des conséquences de son choix.

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

En cas de changement dans la doctrine fiscale ou sociale relative au caractère obligatoire du régime, ces modifications s'appliqueront après révision du présent accord (voir art. 3.2), de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

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

### Salariés dont le contrat de travail est suspendu

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

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

## Article 3

L'article 2.3 « Ayants droit des salariés bénéficiaires », les trois alinéas relatifs à la « notion d'enfant(s) à charge » sont annulés et remplacés comme suit :

« Notion d'enfant(s) à charge :

Sont considérés comme à charge les enfants ayants droit au sens de la législation de la sécurité sociale.

Sont également considérés à charge les enfants nés du participant, ou adoptés par le participant, ou dont l'autorité parentale a été confiée à ce dernier par décision de justice :

- jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis ;
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale.

Pour ces bénéficiaires et pour les apprentis, les droits sont ouverts jusqu'au 31 décembre suivant la fin de l'année scolaire justifiée ;

- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.



Sont également considérés comme enfants à charge du participant les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant. »

#### Article 4

L'article 2.4 « Garanties » et le tableau des garanties figurant en annexe sont annulés et remplacés comme suit :

« 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" par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau minimal de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soins, 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, après révision du présent accord (voir art. 3.2), adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables".

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

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

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

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

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

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

L'employeur n'intervient pas au niveau du service des prestations. Celles-ci relèvent en effet de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## Tableaux des garanties du contrat

Garanties 2016 - Contrat National Obligatoire - Réseau CCCA-BTP  
Collège CADRES  
Part Sécurité sociale incluse

	Contrat de base	Option 1
<b>Soins courants</b>		
Consultations et visites (généralistes, spécialistes) (Si parcours CAS)	220% BRSS	300% BRSS
Consultations et visites (généralistes, spécialistes) (Parcours hors CAS)	200% BRSS	200% BRSS
Soins externes, analyses (Si parcours CAS)	220% BRSS	300% BRSS
Soins externes, analyses (Parcours hors CAS)	200% BRSS	200% BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux (Si parcours CAS)	150% BRSS	300% BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux (Parcours hors CAS)	130% BRSS	200% BRSS
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	300% BRSS	300% BRSS
Transports	300% BRSS	300% BRSS
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie	100% BRSS	100% BRSS
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	-	Forfait de 50 €
<b>Hospitalisation médicale</b>		
Frais de séjour, honoraires (Si parcours CAS)	220% BRSS	300% BRSS
Frais de séjour, honoraires (Parcours hors CAS)	200% BRSS	200% BRSS
Forfait journalier hospitalier, dès le 1 <sup>er</sup> jour	Oui	Oui
Forfait de 18 € sur les actes > à 120 € ou K > 60	Oui	Oui
Lit d'accompagnant pour l'enfant de moins de 12 ans, dès le 1 <sup>er</sup> jour	20 € / jour	20 € / jour
Chambre particulière dès le 1 <sup>er</sup> jour	60 € / jour	75 € / jour
<b>Hospitalisation Chirurgicale</b>		
<b>Pour le collège cadres Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)</b>		
Frais de séjour, honoraires (Si parcours CAS)	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)
Frais de séjour, honoraires (Parcours hors CAS)	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)
Forfait journalier hospitalier, dès le 1 <sup>er</sup> jour	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)
Forfait de 18 € sur les actes > à 120 € ou K > 60	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)
Lit d'accompagnant pour l'enfant de moins de 12 ans, dès le 1 <sup>er</sup> jour	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance) + 12 €, soit 23€	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance) + 12 €, soit 23€
Chambre particulière dès le 1 <sup>er</sup> jour	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)	Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)
<b>Optique</b>		
<b>Adulte</b>		
Verres + monture	Voir grille optique adulte base	Voir grille optique adulte option
<b>Enfant (-18 ans)</b>		
Verres + monture	Voir grille optique enfant base	Voir grille optique enfant option
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	100% BRSS + 250 €	100% BRSS + 250 €
Lentilles non remboursées par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	250,00 €	250,00 €
<b>Dentaire (par bénéficiaire)</b>		
Soins dentaires	150% BRSS	300% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	100% TM + 25% BR sans limitation (décret ANI au 1er janvier 2016) 425% BR limité à 1 500€ par an et par bénéficiaire	100% TM + 25% BR sans limitation (décret ANI au 1er janvier 2016) 475% BR limité à 2 000€ par an et par bénéficiaire
Implants (par an et par bénéficiaire)	300 €	500 €
Parodontologie (par an et par bénéficiaire)	-	150 €
Orthodontie remboursées par la Sécurité sociale	275% BRSS	400% BRSS
<b>Autres (par bénéficiaire)</b>		
Autres prothèses		
Auditives	550% BRSS	600% BRSS
Appareillages orthopédiques		
Ostéopathie (Adulte - Enfant)	30 € /séance (max 3/an/bénéf)	40 €/séance (max 4 /an/bénéf)
Assistance Présence PLUS	Oui	Oui
Frais d'obsèques (au décès du participant)	3,5% PMSS	3,5% PMSS

**Garanties 2016 - Contrat National Obligatoire - Réseau CCCA-BTP**  
**Collège ETAM**  
**Part Sécurité sociale incluse**

	Contrat de base	Option 1
<b>Soins courants</b>		
Consultations et visites (généralistes, spécialistes) (Si parcours CAS)	220% BRSS	300% BRSS
Consultations et visites (généralistes, spécialistes) (Parcours hors CAS)	200% BRSS	200% BRSS
Soins externes, analyses (Si parcours CAS)	220% BRSS	300% BRSS
Soins externes, analyses (Parcours hors CAS)	200% BRSS	200% BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux (Si parcours CAS)	150% BRSS	300% BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux (Parcours hors CAS)	130% BRSS	200% BRSS
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	300% BRSS	300% BRSS
Transports	300% BRSS	300% BRSS
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie	100% BRSS	100% BRSS
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	-	Forfait de 50 €
<b>Hospitalisation médicale</b>		
Frais de séjour, honoraires (Si parcours CAS)	220% BRSS	300% BRSS
Frais de séjour, honoraires (Parcours hors CAS)	200% BRSS	200% BRSS
Forfait journalier hospitalier, dès le 1 <sup>er</sup> jour	Oui	Oui
Forfait de 18 € sur les actes > à 120 € ou K > 60	Oui	Oui
Lit d'accompagnant pour l'enfant de moins de 12 ans, dès le 1 <sup>er</sup> jour	20 € / jour	20 € / jour
Chambre particulière dès le 1 <sup>er</sup> jour	60 € / jour	75 € / jour
<b>Hospitalisation Chirurgicale (Uniquement collège Etam) Pour le collège cadres Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)</b>		
Frais de séjour, honoraires (Si parcours CAS)	300% BRSS	300% BRSS
Frais de séjour, honoraires (Parcours hors CAS)	225% BRSS	225% BRSS
Forfait journalier hospitalier, dès le 1 <sup>er</sup> jour	Oui	Oui
Forfait de 18 € sur les actes > à 120 € ou K > 60	Oui	Oui
Lit d'accompagnant pour l'enfant de moins de 12 ans, dès le 1 <sup>er</sup> jour (Salarié, conjoint et enfants à charges)	23 € sous déduction Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)	23 € sous déduction Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)
Chambre particulière dès le 1 <sup>er</sup> jour (Salarié, conjoint et enfants à charges)	100% FR sous déduction Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)	100% FR sous déduction Obligation conventionnelle (Contrat Prévoyance)
<b>Optique</b>		
<b>Adulte</b>		
Verres + monture	Voir grille optique adulte base	Voir grille optique adulte option
<b>Enfant (-18 ans)</b>		
Verres + monture	Voir grille optique enfant base	Voir grille optique enfant option
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	100% BRSS + 250 €	100% BRSS + 250 €
Lentilles non remboursées par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	250,00 €	250,00 €
<b>Dentaire (par bénéficiaire)</b>		
Soins dentaires	150% BRSS	300% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	100% TM + 25% BR sans limitation (décret ANI au 1er janvier 2016) 425% BR limité à 1 500€ par an et par bénéficiaire	100% TM + 25% BR sans limitation (décret ANI au 1er janvier 2016) 475% BR limité à 2 000€ par an et par bénéficiaire
Implants (par an et par bénéficiaire)	300 €	500 €
Parodontologie (par an et par bénéficiaire)	-	150 €
Orthodontie remboursées par la Sécurité sociale	275% BRSS	400% BRSS
<b>Autres (par bénéficiaire)</b>		
Autres prothèses Auditives	550% BRSS	600% BRSS
Appareillages orthopédiques		
Ostéopathie (Adulte - Enfant)	30 € /séance (max 3/an/bénéf)	40 €/séance (max 4 /an/bénéf)
Assistance Présence PLUS	Oui	Oui
Frais d'obsèques (au décès du participant)	3,5% PMSS	3,5% PMSS

<b>Grille Optique Adulte</b>		
	<b>Base</b>	<b>Option</b>
<b>Verres simples + monture</b>	300€ dont 100€ de monture	350€ dont 100€ de monture
<b>Verres mixtes (simple + complexe) + monture</b>	350€ dont 100€ de monture	400€ dont 100€ de monture
<b>Verres mixtes (simple + très complexe) + monture</b>	400€ dont 100€ de monture	450€ dont 100€ de monture
<b>Verres complexes + monture</b>	500€ dont 100€ de monture	550€ dont 100€ de monture
<b>Verres mixtes (complexe + très complexe) + monture</b>	600€ dont 100€ de monture	650€ dont 100€ de monture
<b>Verres très complexe + monture</b>	650€ dont 100€ de monture	700€ dont 100€ de monture

<b>Grille Optique Enfant</b>		
<b>Verres simples + monture</b>	200€ dont 75€ de monture	300€ dont 75€ de monture
<b>Verres mixtes (simple + complexe) + monture</b>	250€ dont 75€ de monture	350€ dont 75€ de monture
<b>Verres mixtes (simple + très complexe) + monture</b>	300€ dont 75€ de monture	400€ dont 75€ de monture
<b>Verres complexes + monture</b>	350€ dont 75€ de monture	450€ dont 75€ de monture
<b>Verres mixtes (complexe + très complexe) + monture</b>	400€ dont 75€ de monture	500€ dont 75€ de monture
<b>Verres très complexe + monture</b>	450€ dont 75€ de monture	550€ dont 75€ de monture

Equiper tous les 2 ans pour les adultes sauf changement de correction tous les ans pour les enfants. »

## Article 5

L'article 2.5 « Taux, assiette et répartition des cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

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

- cotisations “salarié isolé”, “2 personnes”, “famille” ;
- ou cotisations “uniforme famille”.

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

Conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les cotisations servant au financement du régime obligatoire de “remboursement des frais de santé” seront ainsi réparties, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

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

Il est rappelé que :

- le financement de l'option facultative est assuré intégralement par le salarié ;
- le financement de la portabilité fait partie intégrante des cotisations du régime obligatoire et de l'option facultative.

Cotisations de l'année civile 2016 :

Les cotisations de l'année civile 2016 seront différenciées selon la catégorie socio-professionnelle des salariés, cadres ou ETAM (non cadres) :

- salariés cadres : personnel affilié à l'AGIRC, institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- salariés ETAM (non cadres) : personnel n'étant pas affilié à l'AGIRC.

Les cotisations servant au financement du régime obligatoire ("base") et de l'option facultative ("option 1") sont fixées dans les conditions suivantes, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016 :

**Tarifs 2016. – Contrat national obligatoire  
réseau CCCA-BTP, cadres et ETAM**

*(En euros.)*

FORMULE UNIFORME FAMILLE, CADRES ET ETAM			
Tarifs 2016	Base	Option 1	Base + Option 1
Uniforme famille cadres	102,36	22,88	125,24
Uniforme famille ETAM	97,26	22,12	119,38

*(En euros.)*

FORMULE ISOLÉ – 2 PERSONNES – FAMILLE – CADRES / ETAM			
Tarifs 2016	Base	Option 1	Base + Option 1
Isolé (le salarié) cadres	42,75	9,75	52,50
Isolé (le salarié) ETAM	41,81	9,54	51,35
Couple ou 2 personnes cadres	81,32	19,79	101,11
Couple ou 2 personnes ETAM	79,54	19,35	98,89
Famille Cadres	103,90	23,43	127,33
Famille ETAM	100,70	22,95	123,65

Les tarifs ci-dessus sont applicables pour l'année 2016 sous réserve de modifications réglementaires ou législatives.

Les tarifs incluent :

- la TSCE à 7 % ;
- la TSA à 6,27 %.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail au cours d'un mois civil, les cotisations du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue sont calculées au prorata. »

**Article 6**

*Date d'entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Article 7**

*Dépôt et publicité*

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

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

Fait à Paris, le 9 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CCCABTP.

**Syndicats de salariés :**

CFA BTP CFTC ;

CFA CGT ;

CFA CGT-FO ;

BTP CEA CFE-CGC.

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 2 DU 22 MAI 2015

À L'AVENANT DU 30 AVRIL 2009

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE OBLIGATOIRE

DES CONDUCTEURS ROUTIERS

NOR : ASET1551126M

IDCC : 87, 135, 211

**PRÉAMBULE**

Il est rappelé qu'a été conclu un accord national le 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers. Cet accord, en son article 4, comporte des dispositions particulières relatives au secteur du béton prêt à l'emploi. Les partenaires sociaux ont décidé de revoir les modalités de formation tenant compte des spécificités liées à la conduite des camions utilisés dans ce secteur d'activité.

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

Les partenaires sociaux décident d'adapter le contenu du programme de formation continue des conducteurs routiers pour le secteur du béton prêt à l'emploi (FCO). Ils valident la mise en place d'une formation par e-learning pour les risques spécifiques liés au transport dans ce secteur d'activité.

Cette formation reprend le contenu du multimédia mis en accès libre sur le site du syndicat national du béton prêt à l'emploi.

Le contenu de cette formation continue particulière est défini et reproduit en annexe au présent avenant.

**Article 2**

L'évaluation des connaissances et des acquis de formation est effectuée en ligne sur une plateforme dédiée et gérée par un organisme de formation agréé par le préfet de région, selon les modalités fixées en annexe au présent avenant.

Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de formation validant les acquis de la formation à distance. Cette attestation vient compléter l'attestation de formation continue obligatoire visée à l'article 2 de l'accord national précité du 30 avril 2009.

### **Article 3**

Les organismes agréés pour dispenser la formation des conducteurs routiers devront rendre compte régulièrement à la CPNE des carrières et matériaux de construction, sous la forme d'un bilan quantitatif et qualitatif des effectifs formés.

### **Article 4**

En conséquence de ce qui précède, l'article 4 de l'accord national du 30 avril 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions du présent avenant.

### **Article 5**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

### **Article 6**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

### **Article 7**

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### **Article 8**

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **Article 9**

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'avenant signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 22 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNICEM ;

FIB.



**Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

SICMA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction.

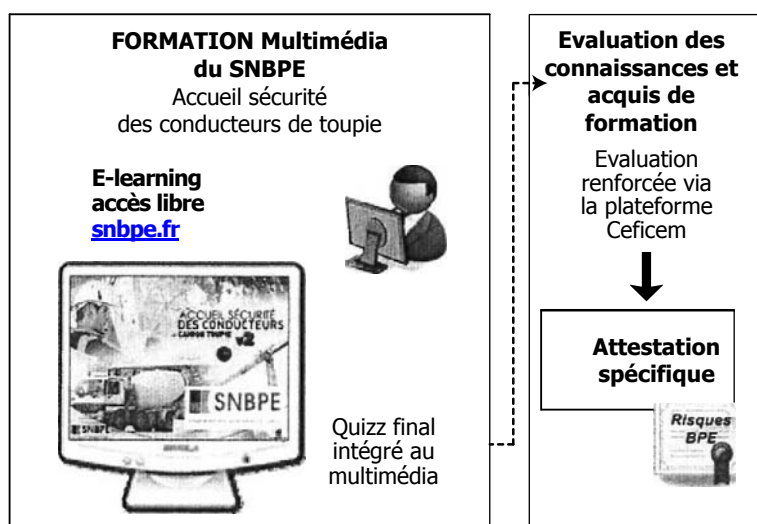
## ANNEXE

### Rappel du dispositif proposé

La formation des conducteurs aux risques spécifiques de la conduite des camions toupies est proposée sous forme d'un module multimédia téléchargeable sur les sites du SNBPE et de Ceficem.

Cette formation multimédia est complétée par une évaluation en ligne (sur internet) qui permet de vérifier les acquis de la formation. Les conducteurs qui atteignent un score supérieur à 70 % de bonnes réponses à l'évaluation se voient délivrer par Ceficem une attestation nominative d'acquis de formation.

Cette évaluation fait l'objet d'une inscription spécifique, via un formulaire en ligne.



### Prérequis

Les conducteurs doivent être en possession de leur permis poids lourd et d'un certificat FIMO ou FCO marchandises en cours de validité. Ils devront donc avoir préalablement suivi la FCO marchandises d'une durée de 35 heures.

### Objectif de la formation multimédia SNBPE

Actualiser ses connaissances et améliorer ses pratiques de conduite en sécurité des véhicules de transport et de mise en œuvre de béton prêt à l'emploi.

### Durée

Formation multimédia (2 heures) + évaluation en ligne (45 minutes) : 2 h 45.

### Validation

Évaluation des acquis de formation sous forme d'un QCM de 40 questions couvrant l'ensemble des thématiques abordées. Une attestation nominative d'acquis de formation est délivrée aux apprenants qui atteignent un score supérieur à 70 % de bonnes réponses au QCM.

## Contenu de la formation

### 1. Présentation :

- Informations générales et réglementaires.
- Risques particuliers liés au transport du béton prêt à l'emploi.
- Caractéristiques des camions toupie, camion tapis, malaxeur-pompe.
- Séquence optionnelle : généralités sur le BPE et son élaboration en unité de production.
- Dangers du béton frais et moyens de protection.

### 2. Avant le démarrage du camion :

- Contrôles à effectuer avant le démarrage, à l'extérieur et dans l'habitacle.
- Documents obligatoires.
- Consignes de sécurité sur les unités de production.

### 3. Sur l'unité de production :

- Équipements obligatoires et protections à porter au cours de certaines opérations.
- Consignes de sécurité pour la conduite sur une unité de production.
- Recommandations de sécurité pour les déplacements à pied sur une unité de production.

### 4. Prescriptions générales de sécurité :

- Descente de la cabine et accès à la plateforme.
- Protection lors du nettoyage.
- Rangement et propreté.

### 5. Chargement en unité de production :

- Recommandations de sécurité lors des manœuvres et du chargement.
- Réglementation relative au PTAC et risque de surcharge liée au béton durci.
- Opérations à effectuer après le chargement.
- Avant le départ de l'unité de production : préparer son itinéraire, bon de livraison...

### 6. Sur la route :

- Respect du code de la route.
- Vitesse et distance de freinage.
- Vitesse et risque de renversement dans les virages, effet du chargement sur le centre de gravité du camion.
- Facteurs augmentant le risque de renversement.
- Circulation en milieu urbain, angles morts, vigilance vis-à-vis des autres usagers et distances de sécurité.
- Temps de conduite et repos.
- Que faire en cas de panne ou d'accident.

### 7. Eco-conduite :

- Recommandations pour réduire sa consommation de carburant.
- Principes de conduite économique.

### 8. Sur le chantier :

- Consignes de sécurité.
- Dangers présents sur les chantiers.
- Plan de circulation, stationnement et balisage.
- Vérification des conditions de sécurité pour la livraison, alerte et droit de retrait.
- Bon de livraison et règle spécifique pour la livraison aux particuliers.

9. Risques spécifiques sur le chantier :

Risques liés aux lignes électriques : danger.

Règles d'intervention en cas de contact avec une ligne électrique.

Rappel des règles de sécurité et équipements nécessaires liés au chantier.

Interdiction de recharger du béton dans la toupie sur chantier.

Risques inhérents à la benne et à la goulotte.

Règles sécurité spécifiques.

10. Retour sur l'unité de production :

Rappel sur le respect du code de la route et des limitations de vitesse.

Retour du béton à l'unité de production.

Lavage à l'eau et équipements de protection.

Recommandations sur la consommation d'eau lors du lavage.

Intervention à l'intérieur de la toupie.

Précautions en cas d'utilisation d'acide.

Garage et fermeture du véhicule.

Brochure n° 3033

**Convention collective nationale**

**IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES**

AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2015  
À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1551130M

IDCC : 635

Entre :

Le COMIDENT,

D'une part, et

La CFDT ;

Le SNEC CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche du négoce en fournitures dentaires, de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les signataires comptent déterminer de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir, considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises, des salariés, sans distinction de sexe et de statut.

Les dispositions sont le résultat d'un dialogue social constructif.

La reconnaissance et le développement des connaissances passent par la mise en œuvre de tous les dispositifs prévus par les textes.

A ce titre, les partenaires sociaux :

- soulignent la nécessité de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, d'assurer la traçabilité des actions menées et des informations individuelles relatives au parcours professionnel des salariés ;
- décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel ;

- conviennent de mettre en œuvre des moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et des qualifications, notamment à travers l'observatoire de l'OPCA retenu ;
- réaffirment le respect des lois et textes en vigueur à la date de la signature du présent accord portant sur l'entretien individuel, l'entretien professionnel, le bilan de compétence, le conseil en évolution professionnelle, le congé individuel de formation, la professionnalisation, la formation des demandeurs d'emploi, les démarches prospectives et l'apprentissage,

et précisent :

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

### *Compte personnel de formation*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est destiné à favoriser le développement de l'accès à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'ils attachent à ce dispositif et entendent organiser l'accès des salariés de la branche au CPF, dans les conditions suivantes :

### Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le CPF des salariés.

Les abondements mentionnés au présent article n'entrent pas en compte dans le mode de calcul des heures créditées chaque année sur le compte du salarié et du plafond.

### Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever d'actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, d'actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail.

## Financement

L'OPCA retenu prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par l'OPCA retenu.

## Période transitoire

Le compte personnel de formation est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

## Article 2

### *Démarches prospectives, anticipation des évolutions des métiers*

Les parties signataires conviennent de développer l'observation par la commission paritaire afin d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche et d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers, voire la disparition de certains. Les observations aideront dans la détermination de la politique de formation et d'apprentissage de la branche.

La commission se réunit au moins quatre fois par an.

Elle comprend un collège salariés désigné par chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un collège employeurs composé d'un nombre égal.

Elle est accompagnée, guidée par l'OPCA retenu.

Elle détermine chaque année :

- l'objectif des travaux, définit et valide les cahiers des charges et choisit si besoin les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses ;
- le montant de l'enveloppe financière qu'elle estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses en tenant compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Missions :

- mener des études et analyses sur :
  - l'évolution quantitative et le contenu des métiers de la branche en tenant compte des évolutions socio-économiques dont démographiques et technologiques ;
  - les emplois et les compétences de la branche pour déterminer le volume et la nature des futurs emplois et donc les formations nécessaires par des actions anticipatrices ou d'ajustement ;
- assurer le développement et le secrétariat des CQP de la branche ;
- communiquer auprès des entreprises, des salariés, de l'Etat et des régions sur les travaux menés ;
- participer à l'éclairage nécessaire des entreprises et des instances régionales.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et aux salariés d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

### Article 3

#### *OPCA de branche*

Après présentation, examen et étude détaillée des différentes offres des prestataires habilités, les parties signataires désignent l'OPCA Intergros pour collecter les contributions des entreprises de négoce en fournitures dentaires au titre de la formation professionnelle continue :

- article L. 6331-2 du code du travail : les employeurs de moins de 10 salariés ;
- article L. 6331-9 du code du travail : les employeurs d'au moins 10 salariés.

Sa mission générale est :

- de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés ;
- de proposer d'assurer la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences ;
- de participer au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi (actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, formation professionnelle continue et de l'apprentissage) ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

Plus précisément :

- d'aider dans la définition des besoins en formation l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées ;
- d'optimiser la prise en charge des coûts, des prestations d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de mettre en place des projets collectifs s'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises ;
- de participer 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 la branche ;
- de s'assurer de la qualité des formations dispensées en communiquant les résultats par semestres bruts ou débriefés ;
- d'assurer un service de proximité auprès des entreprises ayant notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises et de les accompagner pour financer leurs projets ;
- de rechercher des cofinancements ;
- de solliciter l'observatoire des métiers de la branche.

### Article 4

#### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

La CPNEFP se compose au maximum de deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations de salariés et d'un nombre de représentants employeurs égal au nombre des membres salariés.

Ils se rencontrent au moins quatre fois par an.



Les missions de la commission sont :

- d’assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière d’emploi et de formation professionnelle, dans le domaine du négoce dentaire ;
- de mettre en œuvre les dispositions de l’accord de formation ;
- de solliciter l’observatoire des métiers de la branche ;
- de contrôler tant de manière proactive, qu’en post-formation les coûts et les bilans.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur et révisions*

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant l’arrêté d’extension publié au *Journal officiel* et en tout état de cause pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L’extension ne concerne pas la partie relative aux demandeurs d’emploi.

L’article 3 s’applique à la collecte, par l’OPCA, des contributions relatives à la formation professionnelle continue dues par les entreprises à partir de 2016 au titre de la masse salariale 2015.

L’OPCA Intergros collectera les contributions obligatoires et les éventuels versements volontaires.

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra, à tout moment, faire l’objet d’une révision dans le cadre d’un avenant conclu paritairement dans les mêmes conditions de forme.

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification significative de la législation ou de la réglementation ayant une incidence majeure sur les clauses du présent accord, et dans un délai de 2 ans afin d’effectuer un bilan d’étape concernant la mise en œuvre et l’application du présent accord.

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur l’application des dispositions du présent accord, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l’article L. 2241-6 du code du travail et afin d’assurer spécifiquement le suivi régulier des dispositions financières de l’accord par le CPNEFP.

## **Article 6**

### *Portée*

Les dispositions du présent accord sont soumises aux dispositions de l’article L. 2253-1 du code du travail.

L’accord ne remet pas en cause les accords d’entreprise, d’établissement ou de groupe, plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les conventions ou accords de groupe, d’entreprise ou d’établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

## **Article 7**

### *Champ d’application et durée*

Le présent avenant est applicable à dater du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel*. Il sera également demandé un arrêté d’extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l’article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale n’étant pas partie du présent accord pourra y adhérer.

## **Article 8**

### *Dépôt*

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique et par recommandé aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du négoce en fournitures dentaires.

L'accord sera inséré en annexe de la convention collective nationale mise à jour par l'accord du 18 novembre 2015 et soumis à la procédure d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### Lexique

ANI : accord national interprofessionnel.  
CEP : conseil en évolution professionnelle.  
CFA : centre de formation d'apprentis.  
CIF : congé individuel de formation.  
CNCP : commission nationale de la certification professionnelle.  
CNEFOP : conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.  
COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.  
COPAREF : comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation.  
CPC : commission professionnelle consultative.  
CPF : compte personnel de formation.  
CPNAA : commissions paritaires nationales d'application de l'accord.  
CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.  
CPRDFOP : contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle.  
CQP : certificat de qualification professionnelle.  
CREFOP : conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.  
CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage.  
FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.  
OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.  
ONPMQ : observatoire national paritaire des métiers et des qualifications.  
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.  
POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.  
POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.  
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.  
ROME : répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

Brochure n° 3138

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR**  
**ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

---

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2015  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA REVITALISATION  
DES BASSINS GRAPHIQUES

NOR : ASET1551125M  
IDCC : 184

---

PRÉAMBULE

Le présent accord vise à renforcer et à faire vivre le dialogue social au sein de la branche imprimeries de labeur et industries graphiques composée en majorité de petites entreprises.

Les signataires du présent accord entendent rappeler :

- que le principe de la liberté syndicale procédant de l'article 201 de la convention collective des imprimeries de labeur et des industries graphiques permet de s'exprimer et d'être représenté sans discrimination, dans le respect des prérogatives des uns et des autres et pour le développement social et économique des entreprises. La qualité du dialogue entre salariés et employeurs participe de l'ambition collective qui doit caractériser toute politique de branche ;
- que le dialogue social, tant au niveau de la branche qu'au niveau le plus décentralisé, s'inscrit dans les principes fondateurs de la convention collective des imprimeries de labeur et des industries graphiques qui priorise, dans le respect des droits, la conciliation, la médiation et la recherche de solutions négociées ;
- que la branche connaît et va connaître de profondes mutations qui peuvent avoir un impact en termes de recomposition d'emplois, de formation, de mobilité et de reclassement, qu'il faudra anticiper et accompagner en recourant aux outils et dispositifs paritaires mis en place (observatoire des marchés, observatoire des métiers et des qualifications, commissions paritaires nationales et régionales) ;
- que la logique territoriale doit être davantage prise en compte pour mieux comprendre les enjeux d'une région ou d'un bassin d'emploi et en tirer les conséquences dans le domaine de l'emploi et de la formation des hommes ;
- que relancer et renforcer un dialogue constructif et de proximité est l'objectif visé par le présent accord pour contribuer à l'accompagnement de ces changements et participer à la revitalisation du secteur graphique ;
- que ce dialogue social au niveau territorial doit être articulé avec les instances paritaires nationales (commission paritaire nationale [CPN] et commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [CPNEFP]) qui sont souveraines pour la négociation des accords de branche ;

- que les missions inscrites dans le présent accord, au service de la branche, de ses entreprises et de ses salariés impliquent que la branche se dote de moyens pour les assurer et les prendre en charge.

Compte tenu de ces rappels préalables, les parties signataires ont convenu qu'un financement spécifique était devenu indispensable pour, sans se substituer aux dispositifs légaux applicables mais en les complétant, permettre d'aider les représentants du collège salariés comme du collège employeurs dans leur connaissance du secteur et de ses problématiques territoriales.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord relatif au financement du dialogue social et de la revitalisation des bassins graphiques s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 7 de la convention collective nationale des imprimeries de labeur et des industries graphiques.

## **Article 2**

### *Modalités de financement*

Les parties signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution autour d'un budget annuel nécessaire pour accompagner les missions décrites.

Il est donc institué une contribution de 0,04 % de la masse salariale arrêtée au 31 décembre de l'année précédant l'année de collecte (N – 1) avec un plancher de 50 € et un plafond de 1 500 €.

## **Article 3**

### *Objectif et utilisation des fonds*

Les fonds ainsi collectés doivent permettre notamment de :

- prendre en charge les frais occasionnés par la préparation des travaux des différentes commissions existantes ou à créer (commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle [CPREFP], par exemple), des réunions *ad hoc*, des comités de suivi des plans d'actions territoriaux engageant le secteur auprès des pouvoirs publics déconcentrés et décentralisés ;
- cofinancer le recours à des experts, à condition que ces commandes s'inscrivent dans une logique collective ne concernant pas une entreprise en particulier et que le choix des thèmes soit arrêté par la section paritaire constituée à cet effet au sein de l'association ;
- développer le recours à toutes les formes de conciliation et d'arbitrage qui figurent dans la convention collective nationale des imprimeries de labeur et des industries graphiques afin d'éviter les contentieux ;
- cofinancer l'appropriation, par le terrain, des rapports, études, cartographies, etc. conduisant à une meilleure connaissance du secteur.

## **Article 4**

### *Recouvrement de la contribution*

La contribution visée à l'article 2 est recouvrée annuellement, et distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle, par l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de branche, pour le compte de l'association de gestion paritaire désignée à cet effet.

Une convention précisant les modalités de recouvrement de la collecte sera signée entre la CPN et l'OPCA de branche.

## Article 5

### *Affectation de la contribution*

L'association de gestion, désignée pour gérer le budget, fruit de la collecte, déterminera dans la première réunion du conseil d'administration, dédiée à la disposition de ce dispositif, le fonctionnement des prises en charge (montant, thématiques, nombre de représentants pris en charge, etc.) en respectant les principes de répartition ci-dessous précisés.

Cette association de gestion devra tenir une comptabilité séparée, dédiée à l'objet du présent accord.

Celle-ci adressera à la CPN, une fois par trimestre, un état comptable des fonds utilisés.

## Article 6

### *Modalités de répartition des fonds*

Une première partie des fonds collectés restera dans le budget de l'association afin de financer des missions spécifiques qui devront être définies dans un règlement intérieur.

Une deuxième partie des fonds restants sera répartie à égalité, à hauteur de 50 % entre les organisations syndicales et patronales.

Pour ce qui est de la répartition des 50 % dédiés aux organisations syndicales, elle se fera selon les modalités suivantes :

- répartition sur une base égalitaire de 50 % de ces fonds ;
- répartition de 50 % en se fondant sur la représentativité des différentes organisations syndicales procédant du dernier arrêté publié au *Journal officiel* fixant la représentativité.

## Article 7

### *Champ d'application. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les ans, pour faire un point sur le suivi technique et financier de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des imprimeries de labour et des industries graphiques (IDCC 184).

## Article 8

### *Entrée en vigueur*

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CSNRBD ;

GMI ;

CSNP ;

FSCOPC ;

UNIIC.

**Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

---

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1975

RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES JOURNALISTES RÉMUNÉRÉS À LA PIGE

NOR : ASET1551124M

IDCC : 1480

PRÉAMBULE

A ce jour, les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficient d'un régime conventionnel de prévoyance en application de l'article 38 de la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976, lequel renvoie, pour la définition des caractéristiques de ce régime, à l'annexe III à l'accord national de retraite du 9 décembre 1975.

En vertu de cette annexe, est rendue obligatoire la constitution d'avantages en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, dans la limite de taux de cotisations conventionnellement fixés (0,83 %, répartis à hauteur de 0,55 % à la charge des entreprises et 0,28 % à la charge des salariés).

Depuis 1990, les taux contractuels ci-dessus ont toujours été appelés uniquement à 75,06 %. Ainsi, la cotisation globale appelée s'élève, en réalité, à 0,623 %, prise en charge par l'employeur à hauteur de 0,413 % et par les salariés à hauteur de 0,21 %.

Par ailleurs, le protocole d'étape concernant les journalistes professionnels rémunérés à la pige signé le 7 novembre 2008 y a ajouté, en son article V, une allocation en cas de congé de maternité.

Il est rappelé que les dispositions contenues dans ces deux accords ne se substituent pas à celles prévues par les articles 36 et 42 de la convention collective nationale de travail des journalistes en cas de maladie, accident du travail et maternité. Elles les complètent.

Les partenaires sociaux, réaffirmant leur souhait de renforcer la protection sociale des journalistes professionnels rémunérés à la pige, et poursuivant ainsi l'objectif d'instituer un haut degré de solidarité dans la profession, ont estimé nécessaire de réorganiser la mutualisation des garanties de cette catégorie de salariés afin d'améliorer les prestations déjà existantes et de permettre à ces derniers d'accéder également à une couverture complémentaire de remboursement des frais de santé.

Pour ce faire, le présent avenant a donc pour objet de modifier l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975, afin de créer désormais le financement obligatoire par les employeurs d'une garantie complémentaire de frais de santé supérieure aux minima du « panier de soins » institué par le décret du 8 septembre 2014 et dans le respect du cahier des charges des contrats responsables.



## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### MODIFICATION DE L'ANNEXE III À L'ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DE RETRAITE DU 9 DÉCEMBRE 1975

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

##### *Création des titres I<sup>er</sup> et II de l'annexe III*

Sont créés au sein de l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975 :

Un titre I<sup>er</sup> intitulé « Régime maternité-incapacité-invalidité-décès » inséré entre le préambule et l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe, et dont les articles 1<sup>er</sup>, 2, 4 et 5 restent inchangés.

Seul le premier alinéa de l'article 3 est ainsi modifié :

« Les cotisations nécessaires à la couverture de l'ensemble des risques, pour un taux contractuel global de 0,95 %, sont réparties à raison de :

– 0,74 % à la charge des entreprises ;

– 0,21 % à la charge des intéressés. »

Un titre II intitulé « Régime de frais de santé », inséré après l'article 5, et dont le contenu est défini à l'article 2 ci-dessous du présent avenant.

#### Article 2

##### *Création du régime de frais de santé*

Le présent avenant a pour objet de mettre en place une couverture collective de remboursement des frais de santé supérieure au panier de soins légal au profit des journalistes professionnels rémunérés à la pige et de créer à cette fin un titre II au sein de l'annexe III à l'accord de retraite du 9 décembre 1975 rédigé de la manière suivante :

#### « TITRE II

#### RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

##### Article 6

##### *Salariés concernés*

L'accès au régime conventionnel de frais de santé est ouvert à tous les journalistes professionnels rémunérés à la pige.

##### Article 7

##### *Financement des garanties "frais de santé"*

##### 7.1. Cotisations des employeurs

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe ont l'obligation d'acquitter une cotisation égale à 0,40 % de chaque pige versée. Cette cotisation est comprise dans la cotisation patronale globale de 0,74 % prévue à l'article 3 du titre I<sup>er</sup> de la présente annexe.

Les cotisations ainsi versées par les employeurs seront affectées au fonds collectif défini à l'article 8.

A titre dérogatoire, pourra s'exonérer du paiement de cette cotisation au fonds collectif toute entreprise qui pourra justifier que tous les journalistes professionnels rémunérés à la pige qu'elle emploie bénéficient d'une couverture collective et obligatoire de frais de santé dont le niveau des garanties est supérieur au panier de soins défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont elle contribue au financement à hauteur d'au moins 0,40 % de chaque pige.

## 7.2. Cotisations des journalistes professionnels rémunérés à la pige

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige et adhérents au régime de frais de santé doivent acquitter une cotisation mensuelle égale à 1,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, avant déduction de la participation du fonds collectif définie à l'article 8.2 ci-après.

### Article 8

#### *Constitution du fonds collectif*

##### 8.1. Alimentation et gestion du fonds collectif

Afin d'organiser une véritable solidarité au sein de la profession, il est constitué un fonds collectif alimenté par les cotisations acquittées par les employeurs sur les piges qu'ils versent, dans les conditions définies l'article 7.1 ci-dessus.

Les parties signataires du présent avenant à l'accord décident de confier la gestion de ce fonds à l'institution de prévoyance, Audiens Prévoyance, laquelle gère l'ancienne section presse de l'ANEP.

##### 8.2. Participation du fonds collectif

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige bénéficieront d'une prise en charge partielle de leurs cotisations mensuelles au régime santé définies à l'article 7.2 pour le mois en cours et les 2 mois qui suivent la perception d'une pige ayant donné lieu à versement de cotisations santé par leur employeur au fonds collectif.

Par mesure de simplification, les journalistes professionnels rémunérés à la pige au profit desquels aura été versé, par leurs(s) employeur(s) sur l'année civile, un montant de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations santé, bénéficieront de la participation du fonds sans justificatif jusqu'au terme de l'année civile concernée restant à courir et les 2 années suivantes.

Toutefois, à la mise en place du présent régime de frais de santé, les journalistes professionnels rémunérés à la pige pourront bénéficier de la participation du fonds pendant toute l'année civile dès lors qu'un montant minimum de 0,08 % du plafond annuel de la sécurité sociale de cotisations aura été versé par leur(s) employeur(s) à leur profit au cours de l'année civile précédente, au titre de la part patronale du régime de prévoyance préexistant.

La participation du fonds collectif viendra en déduction de la cotisation appelée auprès du journaliste professionnel rémunéré à la pige bénéficiaire.

Cette participation s'élève à 50 % de la cotisation mentionnée à l'article 7.2 par mois.

### Article 9

#### *Commission de suivi. – Comité de pilotage*

##### 9.1. Commission paritaire de suivi

Il est cité une commission paritaire de suivi de l'annexe III à l'accord national de retraite du 9 décembre 1975 composée des organisations représentatives de la profession. Dans cet article et tous ceux qui vont suivre, cette expression désigne à la fois les organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et les organisations patronales de la profession.

La commission paritaire de suivi est en charge plus particulièrement d'analyser les éléments d'information et les propositions issus des travaux du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige. Elle communique le résultat de ses analyses aux organisations représentatives de la profession.

Il lui revient de proposer à ces mêmes destinataires de procéder à l'aménagement des dispositions de la présente annexe si nécessité.

La commission paritaire de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an.

## 9.2. Comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance

Il est créé un comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige mis en œuvre par le présent avenant de révision de l'annexe III à l'accord national du 9 décembre 1975, réunissant, en nombre égal salariés/employeurs, des représentants des organisations représentatives de la profession.

Ce comité paritaire de pilotage :

- définit l'ensemble des garanties constituant le régime de prévoyance et en contrôle la bonne exécution ;
- étudie l'évolution des régimes institués par les titres I<sup>er</sup> et II de l'annexe III ;
- donne pouvoir à son (ses) représentant(s) de signer la convention de gestion relative à la mise en œuvre du fonds collectif pour la santé des journalistes professionnels rémunérés à la pige ;
- assure un suivi de l'alimentation et de l'utilisation du fonds collectif défini à l'article 8 ci-dessus ;
- transmet à la commission paritaire de suivi de l'accord les comptes rendus de ses travaux et propositions pour la pérennité du régime conventionnel de prévoyance mis en place en faveur des journalistes professionnels rémunérés à la pige ;
- intervient auprès de la direction de la sécurité sociale pour faire le point sur la situation des journalistes professionnels rémunérés à la pige et trouver des solutions aux difficultés qui pourraient entraver le bon fonctionnement du régime mis en place.

Le comité paritaire de pilotage se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an.

## 9.3. Composition

La composition et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de suivi de l'accord et du comité paritaire de pilotage du régime conventionnel de prévoyance sont définies au sein d'un règlement intérieur faisant l'objet d'un accord séparé.

Le comité de pilotage est composé de façon égale de :

- 12 représentants désignés parmi chacune des organisations syndicales des salariés ;
- 12 représentants des organisations patronales de la profession. »

## CHAPITRE II

### DISPOSITIONS FINALES

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

*Date d'effet. – Extension. – Condition suspensive*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent accord se substitue et complète, à compter de cette date, l'annexe III à l'accord national professionnel de retraite du 9 décembre 1975, par modification de son article 3 et ajout d'un nouveau titre II.

Son extension au périmètre de la convention collective nationale de travail des journalistes (IDCC 1480) sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

En tout état de cause, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa validation par les bureaux ministériels compétents, et principalement par la direction de la sécurité sociale.

#### **Article 2**

*Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les organisations signataires du présent avenant à l'accord ou y ayant adhéré ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et organisations représentatives de la profession.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent avenant à l'accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent avenant à l'accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que la dénonciation pourra soit porter sur la totalité de l'annexe III, soit porter uniquement sur l'un des titres spécifiques à un régime de protection sociale complémentaire particulier (régime de remboursement des frais de santé ou régime de prévoyance).

Les parties signataires reconnaissent en effet le caractère autonome des dispositions contenues dans chacun des titres de l'annexe III et la possibilité de les appliquer ou de les dénoncer distinctement sans remise en cause de rééquilibrage général de l'annexe III.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra en conséquence préciser si elle porte sur l'intégralité de l'accord ou sur un (ou plusieurs) titre(s) spécifique(s) expressément identifié(s).

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et organisations représentatives de la profession et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis.

### **Article 3**

#### *Formalités de dépôt*

Le présent avenant à l'accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 24 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFAP ;

SPQR ;

SPQD ;

FNAPPI ;

FPPR ;

SPQN ;  
FNPS ;  
SPIIL ;  
SEPM.

**Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3131

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 2 DU 28 OCTOBRE 2015  
RELATIF À LA RÉVISION DE L'ARTICLE 7.14 « CQP » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1551127M

IDCC : 1404

**PRÉAMBULE**

Vu le code du travail, les articles L. 2222-5 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 1.21 de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu la nécessité de réviser l'article 7.14 « Certificats de qualification professionnelle » de la convention collective dite SDLM,

les signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

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

*Révision de l'article 7.14 de la convention collective*

Le premier alinéa de l'article 7.14.11 « Définition du CQP » est modifié comme suit :

« Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification professionnelle attestant, dans les conditions définies ci-après, la qualification professionnelle obtenue dans un emploi relevant des secteurs d'activité de la branche. »

L'article 7.14.12 « Conditions d'obtention d'un CQP » est modifié comme suit :

« La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP peut être préparé par la voie de la formation ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui ont subi avec succès les examens organisés dans le cadre de ces évaluations. »

L'article 7.14.13 « Personnes pouvant obtenir un CQP » est modifié comme suit.

« Article 7.14.13

*Accès aux CQP par la voie de la formation*

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser conformément aux clauses du cahier des charges visé à l'article 7.14.21.3.

Dans les deux premiers cas mentionnés ci-dessous, la demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé dans les autres cas.

Les demandes d'inscription sont satisfaites prioritairement dans l'ordre suivant :

- d'abord, les jeunes de 16 à 25 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail en vigueur relatives aux contrats de professionnalisation ;
- puis, les salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur, du compte personnel de formation et de la période de professionnalisation ;
- puis, les salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- ensuite, les personnes désireuses d'exercer l'un des emplois repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- enfin, les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

L'admission de ces personnes est subordonnée, le cas échéant, aux conditions particulières prévues par le cahier des charges, relatives notamment au niveau de formation et à l'appréciation de la motivation. »

Il est créé un article 7.14.14 « Accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience ».

« Article 7.14.14

*Accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience*

La CPNE définit les conditions nécessaires pour déclarer la recevabilité de la demande d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La possibilité de demander un accès aux CQP de la branche par la VAE est ouverte aux publics visés à l'article 7.14.13, dans le même ordre de priorité à l'exception des jeunes en contrats de professionnalisation. »

L'article 7.14.21.3 « Cahier des charges pédagogiques » est modifié comme suit :

« Article 7.14.21.3

*Cahier des charges CQP*

Un cahier des charges CQP doit être élaboré pour créer la certification.

Ce cahier des charges comporte obligatoirement :

- le titre et les caractéristiques de la qualification professionnelle ;
- les publics visés et les conditions d'inscription aux évaluations ;
- un référentiel d'activités définissant le périmètre de la qualification visée par le CQP ;
- un référentiel de compétences devant être maîtrisées pour obtenir la certification ;
- les critères d'évaluation permettant de définir le niveau d'exigence attendu pour les compétences ;
- une description des modalités d'évaluation pour l'obtention du CQP, par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience ;
- le parcours formatif nécessaire à l'obtention de la qualification par la voie de la formation ;

- une proposition de positionnement dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10 au bénéfice des futurs titulaires du CQP. »

Les alinéas 3 et 4 de l'article 7.14.22 « Renouvellement, modification et suppression du CQP » sont modifiés comme suit :

« Les modifications adoptées sont appliquées à toute démarche débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CPNE de ne pas renouveler un CQP n'empêche pas les actions en cours d'être menées à leur terme, jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir conformément à l'article 7.14.4 ci-dessous. »

Le titre de l'article 7.14.3 « Organisation des cycles de formation » est modifié comme suit :

« Article 7.14.3

*Organisation des cycles de formation et mise en œuvre des évaluations. »*

L'article 7.14.32 « Organisation des examens » est modifié comme suit :

« Article 7.14.32

*Organisation des évaluations*

Les organismes participant à l'évaluation des candidats aux CQP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience doivent être agréés par la CPNE et se conformer au cahier des charges produit par la CPNE décrivant les conditions et les modalités de ces évaluations.

La CPNE prend, dans le respect des prescriptions particulières du cahier des charges, toutes décisions relatives notamment au calendrier des examens, à la constitution des jurys, au contenu et au niveau desdits examens.

Le jury comprend un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales de salariés désignés par les organisations patronales et syndicales membres de la CPNE, auxquels s'ajoute un membre de l'organisme chargé des examens, ce dernier ne prenant pas part aux délibérations concernant le candidat.

Les CQP étant modulaires, le jury paritaire est chargé d'effectuer la synthèse de l'ensemble des évaluations réalisées en amont et de prendre une décision de validation, compétence par compétence.

Si le candidat a validé toutes les compétences, le CQP lui sera délivré. Sinon, il gardera le bénéfice des compétences acquises pendant une durée de 5 ans à compter de la date du jury paritaire.

Le jury délivre, au nom de la CPNE, les certificats qui sont imprimés à l'en-tête de la commission si le candidat a validé l'intégralité du CQP. En cas de validation partielle, le jury remet au candidat une attestation de validation partielle. »

## **Article 2**

### *Clauses finales*

Les signataires conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

L'avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.



Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Paris, le 28 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

**Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Moselle)  
(1<sup>er</sup> février 1973)**

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

---

AVENANT DU 17 NOVEMBRE 2015  
RELATIF À L'ARTICLE 4 DES CLAUSES GÉNÉRALES  
ET AUX ARTICLES 29, 33 ET 34 DE L'AVENANT « MENSUELS »

NOR : ASET1551131M  
IDCC : 714

---

Entre :

L'UIMM de la Lorraine,

D'une part, et

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine ;

La CFDT Moselle,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

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

*Modification de l'article 4 des clauses générales de la convention collective  
pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle*

Au dernier paragraphe du point 2 de l'article 4 intitulé « Absences pour exercice de fonctions syndicales » des clauses générales, est ajoutée la phrase suivante :

« A cette fin, les invitations aux réunions paritaires de négociations seront, sauf cas d'urgence exceptionnelle, envoyées aux organisations syndicales représentatives au plus tard 15 jours avant la date de ladite réunion. »

**Article 2**

*Modifications de textes de l'avenant « Mensuels » de la convention collective  
pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle*

2.1. A l'article 29 intitulé « Congés spéciaux » de l'avenant « Mensuels », après le premier tiret « mariage du salarié ... 4 jours », les termes « – conclusion d'un pacte civil de solidarité ... 4 jours » sont ajoutés.

2.2. Les dispositions du troisième paragraphe du point 1 de l'article 33 intitulé « Congé de maternité et congé parental » de l'avenant « Mensuels » sont supprimées et remplacées par « Un maintien de salaire d'une durée de 3 mois sera accordé au cours du congé de maternité aux salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement. »

Au premier paragraphe du point 1 de ce même article 33, les termes « Les salariés » sont supprimés et remplacés par les termes « Les salariées ».

Au quatrième paragraphe du point 1 de ce même article 33, les termes « La salariée percevra la différence » sont supprimés et remplacés par les termes « La salariée percevra alors la différence ».

Au dernier paragraphe du point 1 de ce même article 33, les termes « du salarié » sont supprimés et remplacés par les termes « de la salariée ».

2.3. Les dispositions du neuvième paragraphe de l'article 34 intitulé « Hygiène et sécurité » de l'avenant « Mensuels », à savoir « Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie non professionnelle, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent subir obligatoirement lors de la reprise du travail une visite médicale. » sont supprimées et remplacées par :

« Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail dans les conditions prévues par le code du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

### **Article 4**

#### *Dépôt*

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

Fait à Metz, le 17 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES**

**ACCORD DU 5 OCTOBRE 2015**  
**RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL**  
**DE FRAIS DE SANTÉ**  
NOR : ASET1551122M  
IDCC : 759

**PRÉAMBULE**

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont engagé, dès 2012, des négociations afin de mettre en place un régime professionnel de remboursement de frais de santé.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire et collectif, dans le cadre de contrats d'assurance responsables et solidaires.

Les partenaires sociaux ont ainsi engagé des travaux ayant notamment porté sur l'existant et les besoins exprimés par les salariés de la branche ainsi que sur l'analyse des offres des organismes assureurs du marché.

Constatant les grandes disparités existant au sein des entreprises de la branche en cette matière et conscientes de la nécessité d'offrir des garanties à l'ensemble des salariés de la branche, sans pour autant nuire aux régimes préexistants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une couverture minimale en matière de remboursement de frais de santé.

Le présent régime ne remettra pas en cause l'existence des couvertures d'entreprise plus favorables, qu'elles soient antérieures ou postérieures à la date d'effet du présent accord, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel les entreprises pourraient avoir souscrit, ou souscriront un contrat relatif au remboursement des frais de santé.

Le présent accord complète les dispositions de la convention collective des pompes funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974.

Il a donc été décidé ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime professionnel de frais de santé, collectif et à adhésion obligatoire, permettant aux salariés de bénéficier de remboursements de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation qu'ils engagent, en complément des prestations servies par les organismes de sécurité sociale, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Compte tenu de la volonté exprimée des partenaires sociaux de laisser le choix de l'organisme assureur à l'entière liberté des entreprises de la branche, le présent accord a pour objet de fixer un mon-

tant minimal de cotisation que les entreprises devront consacrer à la couverture du régime de frais de santé ainsi qu'un niveau minimal de garanties que les entreprises devront offrir à leurs salariés.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974, notamment à celles qui ne disposent d'aucun régime frais de santé ou qui ne disposent pas de garanties au moins équivalentes, acte par acte, à celles prévues dans le présent accord.

Les entreprises actuellement couvertes par un régime complémentaire frais de santé devront adapter, en tant que de besoin, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles, tant en matière de garanties qu'en matière de cotisations minimales, et ce, au plus tard, au 1<sup>er</sup> avril 2016.

## **Article 3**

### *Bénéficiaires*

Le présent régime bénéficie à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion est obligatoire et prend effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les salariés déjà inscrits aux effectifs des entreprises visées à l'article 2 ou à la date d'embauche pour les salariés embauchés postérieurement.

## **Article 4**

### *Caractère obligatoire de l'adhésion et dérogations*

L'adhésion des salariés, entrant dans la définition des bénéficiaires mentionnée à l'article 3, revêt un caractère obligatoire. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leurs cotisations.

Toutefois, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, certains salariés ont la faculté de ne pas adhérer au régime, sous réserve d'en faire la demande par écrit auprès de leur employeur et de justifier de leur situation, le cas échéant.

Ces situations sont les suivantes :

1. Salarié bénéficiaire du dispositif de couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), jusqu'à échéance de cette couverture ;
2. Salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, jusqu'à échéance de cette couverture ;
3. Salarié déjà bénéficiaire d'une couverture individuelle santé au jour de son embauche, pour la durée restant à courir entre la date d'embauche et la date d'échéance du contrat individuel (s'il ne peut pas le résilier par anticipation) et le justifiant par la production d'une attestation d'affiliation ;
4. Salarié bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire cité par l'arrêté du 26 mars 2012 ou toute autre réglementation postérieure, notamment les salariés bénéficiaires d'un autre dispositif de remboursement de frais de santé collectif et obligatoire (par exemple, salariés dits à employeurs multiples ou salariés ayants droit de leur conjoint couverts à titre obligatoire par ledit régime du conjoint) ;
5. Salarié et apprenti bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée 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 ;
6. Salarié et apprenti bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

7. Salarié à temps partiel et apprenti dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute (le plafond de 10 % comprend les cotisations du salarié au présent régime frais de santé et celles versées au régime de prévoyance, conformément à la circulaire du 25 septembre 2013).

Dans tous les cas, les salariés seront tenus de communiquer à leur employeur les informations et justificatifs attestant de leur situation dans les 30 jours suivant la date d'embauche ou d'effet du présent régime.

A défaut de demande écrite de dérogation, ou de transmission des justificatifs requis, les salariés seront affiliés obligatoirement au régime.

L'adhésion des ayants droit du salarié est entièrement facultative, chaque salarié pouvant choisir d'affilier tout ou partie des membres de sa famille. Dans ce cas, il s'acquittera seul, sans participation patronale, de la cotisation afférente à la couverture des membres de sa famille.

## **Article 5**

### *Suspension du contrat de travail*

#### 5.1. Période de suspension du contrat de travail indemnisée

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, accident, maternité et bénéficiant pendant la période de suspension du contrat de travail soit d'un maintien total ou partiel de salaire, soit d'indemnités journalières complémentaires au titre d'un régime collectif de prévoyance complémentaire, les garanties ainsi que les cotisations seront maintenues et la répartition des cotisations sera identique à celle des salariés en activité.

#### 5.2. Période de suspension du contrat de travail non indemnisée

Sont visées les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées qui ne répondent pas aux conditions visées précédemment (congé sans solde, notamment).

Dans ces cas, les garanties sont suspendues, la contribution de l'employeur et celle du salarié ne sont pas maintenues.

## **Article 6**

### *Rupture du contrat de travail. – Portabilité*

Les salariés bénéficiaires des garanties du présent régime quittant l'entreprise et éligibles aux prestations de l'assurance chômage pourront conserver ces garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur au moment du départ de l'entreprise (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Notamment, il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer l'organisme assureur des ruptures de contrat de travail ouvrant droit aux prestations de l'assurance chômage. Le salarié éligible qui quitte l'entreprise devra transmettre directement à cet organisme assureur le justificatif d'ouverture des droits transmis par Pôle emploi, puis, chaque mois, ses justificatifs de prise en charge.

## **Article 7**

### *Garanties. – Prestations*

Le présent accord institue un régime socle, dont bénéficie l'ensemble des salariés visés à l'article 3. Les garanties de ce régime socle sont détaillées dans l'annexe I. Elles respectent tant le panier de soins minimal imposé par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application que le cahier des charges des contrats responsables visé aux articles L. 871-1, R. 871 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité que les salariés qui en expriment la volonté puissent bénéficier de garanties supérieures à celles résultant du régime socle. Ainsi les organismes assureurs

devront apporter une offre de couverture santé supérieure au régime socle, qui sera présentée aux salariés qui en feront la demande.

Ce régime optionnel est laissé à l'entière liberté des salariés qui auront la faculté d'y adhérer, tant pour eux-mêmes que pour leurs ayants droit, à condition de ne pas avoir fait jouer une dispense d'adhésion au régime socle et, pour leurs ayants droit, de les avoir affiliés au régime socle. Les salariés financeront, dans tous les cas, intégralement le complément de cotisation afférente à cette option par rapport à la cotisation du régime de base, sans participation patronale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales (annexe I) est joint au présent accord. Il a été établi conformément à l'environnement légal et réglementaire en vigueur à la date de prise d'effet du présent accord. En cas d'évolution de cet environnement légal et réglementaire, impactant l'équilibre entre le niveau des prestations et le niveau de financement prévu à l'article 8.1, les partenaires sociaux se réuniront afin de juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

En tout état de cause, les prestations détaillées du régime mis en place dans chaque entreprise sont décrites dans la notice d'information établie par l'organisme assureur et remise par l'employeur à chaque salarié concerné.

## Article 8

### *Financement du régime*

#### 8.1. Régime socle obligatoire au bénéfice des seuls salariés

Le financement du régime socle institué par le présent accord est garanti par des cotisations patronales et des cotisations salariales telles que définies ci-après.

Ces cotisations et leur répartition constituent des minima. Chaque entreprise de la branche conserve la possibilité de prévoir, d'une part, des garanties supérieures à celle du présent accord, et d'autre part, une cotisation totale plus importante ainsi qu'une participation supérieure à 50 % de la part employeur.

COTISATION	PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
Salarié (adhésion obligatoire)	50 %	50 %	1,14 % du PMSS (*)
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Le montant minimal de la cotisation pourra faire l'objet d'un réexamen tous les ans par la commission de suivi instituée à l'article 9.

Les cotisations seront précomptées par l'employeur et mentionnées sur les bulletins de paie.

#### 8.2. Régime socle facultatif pour les ayants droit et régimes optionnels pour les salariés et leurs ayants droit

Il est expressément rappelé que les cotisations destinées à financer la couverture des ayants droit du salarié sont intégralement à la charge du salarié, sans participation patronale.

De même, les cotisations destinées à financer les couvertures optionnelles au bénéfice du salarié et de ses ayants droit sont intégralement à la charge du salarié, sans participation patronale.

Compte tenu du fonctionnement des régimes optionnels, exprimés sous déduction du régime socle, les ayants droit du salarié ne pourront bénéficier desdits régimes optionnels qu'à la condition d'avoir été affiliés au régime socle.

## Article 9

### *Suivi du régime*

Une commission de suivi du régime frais de santé est instituée.

Elle est composée de représentants des organisations patronales et des organisations représentatives de salariés.

En fonction des évolutions légales et réglementaires susceptibles d'impacter l'équilibre prestations/cotisations institué par le présent accord, la commission de suivi pourra se réunir afin de proposer aux partenaires sociaux la conclusion d'un nouvel accord ajustant le niveau des prestations et/ou le niveau des cotisations.

La commission de suivi pourra également proposer un tel avenant aux partenaires sociaux si elle constate que le présent régime n'est plus adapté aux réalités constatées par les entreprises de la branche. Dans le même sens, les entreprises de la branche seront régulièrement sollicitées pour transmettre à la commission de suivi les rapports techniques des assureurs permettant de vérifier l'équilibre des régimes et, le cas échéant, de proposer l'adaptation du régime de branche.

## Article 10

### *Libre choix de l'organisme assureur*

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'elles accordent au libre choix, au sein de chaque entreprise, de l'organisme assureur, à la condition que ce dernier offre des garanties répondant aux garanties minimales du régime socle définies en annexe I et au tarif fixé à l'article 8.1 pour couvrir lesdites garanties.

## Article 11

### *Date d'effet et durée*

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les entreprises de la branche devront, à cette date, être en conformité avec les obligations prévues par le présent accord.

Toutefois, les entreprises ayant mis en place une couverture frais de santé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 dispose d'un délai supplémentaire jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2016 afin de leur permettre d'adapter, si nécessaire, leur couverture aux dispositions du présent accord, sans préjudice des dispositions légales impératives entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (art. L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la convention collective des pompes funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974.

Le présent accord est établi en un nombre d'exemplaires suffisants pour remise à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail par la partie la plus diligente.

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

Fait à Paris, le 28 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FFPF ;

CPFM.



**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

# ANNEXE I

## GARANTIES DU RÉGIME SOCLE OBLIGATOIRE

<b>Hospitalisation</b>	
<b>Hospitalisation médicale y compris Maternité</b>	
Frais de séjour	100% BR
<b>Hospitalisation chirurgicale</b>	
Frais de séjour	100% BR
Chambre particulière	30 €
Lit d'accompagnant, par nuit (enfant - de 12 ans)	15 €
Forfait hospitalier journalier	100% FR
<b>Maternité</b>	
Frais de séjour	100%BR
Forfait journalier	100%FR
Chambre particulière	30 €
<b>Médecin généraliste</b>	
Consultation et visite CAS	100% BR
<b>Médecin spécialiste</b>	
Consultation spécialiste signataire du CAS	150 % BR
Consultation du Professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH)	130 % BR
Consultation du spécialiste qualifié en psychiatrie	130 % BR
<b>Auxiliaires médicaux</b>	
Soins infirmiers	100% BR
Kinésithérapie	100% BR
Pédicure	100% BR
Orthoptie	100% BR
Orthophonie	100% BR
<b>Analyses et travaux de laboratoire</b>	
Actes de biologie	125 % BR
<b>Pharmacie</b>	
Médicaments	100 % BR
Vaccins	100 % BR
<b>DENTAIRE</b>	
<b>Plafond dentaire (prothèses dentaires - implants - inlays,onlays/inlay core)</b>	
<b>Actes diagnostiques</b>	
Soins dentaires	100% BR
Soins conservateurs (y compris prophylaxie et endodontie)	100% BR
Soins chirurgicaux et actes techniques	100 % BR
<b>Prothèses dentaires (par dent)</b>	
Inlays core	125% BR
Inlays / onlays	125% BR
<b>Orthopédie dento-faciale</b>	
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	150% BR
<b>OPTIQUE</b>	<b>1 EQUIPT /2 ANS</b>
<b>Enfants</b>	
Verres simples	30 € VERRE
Verres complexes	100€/ Verre
<b>Adultes</b>	
Verres simples	50 €
Verres complexes	100 €
<b>Lentilles cornéennes</b>	
Lentilles acceptées par le RO	100% BR
<b>Appareillages, cures</b>	
Prothèses médicales et orthopédiques (appareillages, accessoires)	100%BR
Prothèses auditives	100% BR
<b>Prévention</b>	
Vos garanties incluent les actes de prévention conformément aux dispositions du contrat responsable	100% TM
Médecines douces (Homéopathie, phytothérapie, kinésithérapie, osthéopathie, chiropractie, sophrologie, acupuncture, réflexologie, étio-pathé)	40€/séance x2 /an / bénéficiaire

BR: Base remboursement  
SS: Sécurité sociale  
FR: Frais réels  
CAS: Contrat d'accès aux soins  
PMSS = 3170€ pour 2015

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 DÉCEMBRE 2015  
DE LA FNECS CFE-CGC À L'ACCORD DU 5 OCTOBRE 2015  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1551123M  
IDCC : 759

---

*FNECS CFE-CGC*  
*9, rue de Rocroy*  
*75010 Paris*

Paris, le 2 décembre 2015.

Madame, Monsieur,

Notre organisation a pris le temps de la réflexion, et souhaite vous faire part de son adhésion à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel frais de santé dans la branche des pompes funèbres.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
(Personnel)**

---

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2015  
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ  
ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1551133M

IDCC : 1794

**PRÉAMBULE**

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes éloignées du monde du travail.

Elles soulignent que le maintien de cette diversité et de sa valorisation favorise la créativité, le dynamisme et la performance par les regards différents qu'elle apporte.

C'est dans ce cadre que deux accords ont été conclus le 27 mars 2009 et le 22 mars 2012 pour une durée de 3 ans chacun.

Après avoir pris connaissance des différents bilans portant sur les mesures mises en œuvre durant la période de ces deux accords, les parties signataires estiment qu'il y a lieu de poursuivre dans la durée les actions à réaliser et de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle, et ce sur une période plus appropriée à la consolidation et au développement de nouvelles actions.

A cet effet, la durée de l'accord est portée à 5 ans, avec un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements.

A cette fin, les parties signataires adoptent le présent accord, qui forme le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à obtenir le « label diversité ».

Enfin, les parties signataires considèrent que la responsabilité sociale des entreprises de la branche passe, notamment, par une gestion des ressources humaines qui prend en compte tous les aspects de la diversité et de l'égalité des chances et par le développement et la mise en œuvre des outils les plus appropriés à cet effet.

## DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

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

*Amélioration de la connaissance de la situation de la branche  
au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances*

Considérant que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées, les parties signataires estiment indispensable de disposer, au niveau de la branche, des informations statistiques propres à assurer un suivi périodique des actions menées au titre de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

A cet effet, il est proposé :

1. Un recensement des pratiques « qualité de vie au travail » concernant la diversité et l'égalité des chances, et notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que l'employabilité et le développement professionnel ;

2. Un nouveau diagnostic sur la situation de la branche au regard de l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'un partenariat à conclure avec l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Dans le cadre du bilan annuel sur les personnes en situation de handicap dans la branche, les données sont actualisées et complétées par le nombre d'embauches réalisées et divers indicateurs complémentaires en relation avec le profil de branche ;

3. La réalisation d'une étude sur les pratiques d'insertion dans les entreprises de la branche, vis-à-vis des jeunes de moins de 26 ans et des salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

Afin de permettre un état des lieux partagé, une présentation préalable de la démarche pour chacun de ces trois projets sera effectuée dans le cadre des instances de la branche.

Plus généralement, un état des lieux relatif à la diversité et à l'égalité des chances est réalisé conjointement avec l'observatoire des métiers et des qualifications. Il constitue le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il est présenté une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et est communiqué à la commission paritaire plénière. Il figure en outre sur le site [www.rcp-pro.fr](http://www.rcp-pro.fr).

Les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques.

### Article 2

*Principes directeurs applicables et moyens d'action  
à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité*

#### 2.1. Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance, qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés et des instances représentatives du personnel.

Pour alimenter la réflexion de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, la branche diffuse les bonnes pratiques et met à leur disposition les éléments susceptibles de les aider à se doter d'outils de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diversité.

Les parties signataires posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, du maintien dans l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la formation et du choix des prestataires :

- la diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises de la branche. Celles-ci veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière, d'une part, au recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, et, d'autre part, au maintien dans l'emploi, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence ;
- les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement. A cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de test afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet ;
- l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs (compétences et capacités) ;
- l'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié.

A cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation, inscrite au plan de formation, sur une période de 5 ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse ;

- les entreprises de la branche privilégient le recours aux contrats en alternance, en vue de favoriser l'insertion et de faciliter le recrutement dans les entreprises.

## 2.2. Moyens

La branche se dote d'un « coordinateur diversité/égalité professionnelle » pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des « correspondants diversité » désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale.

Ces correspondants rendent compte à la commission d'égalité professionnelle visée à l'article 4.4.

La liste des correspondants et de leur fonction est communiquée annuellement à la CPNEF par le coordinateur diversité.

Le coordinateur a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, ainsi que d'assurer la promotion et le suivi du label diversité, en vue de son obtention par les entreprises de la branche. A cette fin sera communiqué à la CPNEF le pourcentage de salariés couverts par le label diversité.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises, en particulier s'agissant de celles relatives à l'égalité des femmes et des hommes au bénéfice des responsables du recrutement.

Il rend compte annuellement de son activité à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complément des actions mises en œuvre par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les entreprises procèdent à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise.

## TITRE II

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### Article 3

##### *Constats*

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2014, 71 % des effectifs globaux de la branche, soit un pourcentage identique à celui de 2007. Par ailleurs, la parité a été atteinte en 2013 dans la catégorie « cadres », alors qu'elle était égale à 40 % en 2007. Toutefois, le personnel féminin demeure particulièrement sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Au 31 décembre 2014, la part des femmes dans les classes 7 et 8 était de 39 %. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

#### Article 4

##### *Mesures et création de nouvelles dispositions*

La branche rappelle que la prise en compte de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à chaque individu, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accès, de rémunération et d'évolution dans l'emploi.

A cet effet, le respect et la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement constitue un des axes directeurs de toute politique de ressources humaines.

La mobilisation de tous les acteurs, l'engagement des dirigeants, la lutte contre les stéréotypes, la formation et la mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel sont autant d'actions qui, déclinées concrètement, s'intègrent au projet d'entreprise.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans la démarche en vue d'obtenir le label égalité professionnelle.

Un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes sera établi au titre des exercices 2015 et 2016 et présenté à la CPNEF.

#### 4.1. S'agissant du recrutement

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes, parmi les candidats retenus pour l'entretien, doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation féminine ou masculine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

Il est proposé de poursuivre les actions initiées afin que la part des femmes occupant des emplois relevant des classes 7, 8 et hors classe soit égale à 45 % au 31 décembre 2019.

#### 4.2. S'agissant de la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation, en particulier celles relatives au management, bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et à développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. A ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Par ailleurs, les salariés de retour d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental d'éducation ou d'adoption) bénéficient, au plus tard dans le trimestre suivant leur retour, d'une action de remise à niveau et d'adaptation sur le poste de travail qu'ils occupent en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail.

#### 4.3. S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Comme défini par le code du travail, les travaux ayant une valeur égale sont ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données économiques et sociales relatives à la situation comparée des femmes et des hommes, la commission paritaire plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.



Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils sont constatés, sans pouvoir être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, à négocier un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 1143-1 du code du travail, et définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

Il sera proposé aux entreprises de la branche d'adopter une méthode commune et de l'expérimenter pendant la durée de l'accord.

#### 4.4. Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission. Elle se réunit au moins une fois par an.

Les entreprises de la branche adressent au coordinateur diversité le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

## CHAPITRE II

### EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

#### Article 5

##### *Constats*

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

- l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit code (art. 17, alinéa 3, de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 3 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait en jours. La réduction du temps de travail, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés (art. 30, alinéas 6, 7 et 8, de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- « des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées à chacun des parents justifiant de la situation de leur enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée. La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR) 1, 2, 3 et 4 de la classification nationale » (paragraphe 2 *bis* de l'article 22).

## Article 6

### *Mesures en vigueur et nouvelles dispositions*

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions suivantes.

#### 6.1. Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin d'améliorer le regard porté sur le handicap, la branche organise périodiquement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- prévoir et promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise, visé à l'article 2.2 du présent accord, coordonne ces actions.

#### 6.2. Taux d'emploi au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le taux d'emploi, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance assurée par les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA), l'indicateur de réalisation étant qu'à la fin de la 5<sup>e</sup> année d'application du présent accord ce taux soit au moins égal à 6 %.

La branche rendra compte annuellement à la CPNEF du nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap par entreprise.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la bourse de l'emploi la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

#### 6.3. Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. A cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et leur soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès sans discrimination à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées selon des modalités adaptées à la situation des salariés, telles que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

#### 6.4. Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises envisagent toutes les possibilités en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises de la branche veillent à :

- garantir l'accessibilité aux outils numériques ;
- encourager l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les aménagements appropriés pour maintenir les salariés, en cas de survenance d'un handicap, dans des emplois correspondant à leurs compétences. Elles veillent à ce qu'ils bénéficient tout au long de leur vie professionnelle d'un accompagnement et d'un suivi adapté.

Dans le cadre du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (LRH), les entreprises de la branche sont incitées à réaliser les aménagements nécessaires pour optimiser les conditions de travail du salarié en situation de handicap.

#### 6.5. Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises développent des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et proposent à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

### CHAPITRE III

#### CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE. – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

##### **Article 7**

##### *Constats*

Les parties signataires notent que, en 2014, 21,2 % des femmes et 4,2 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (art. 22 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (art. 27) ;
- une réduction du temps de travail de 1 heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (art. 27) ;
- une réduction au bénéfice des femmes enceintes et des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait en jours, de 2 jours par mois en lieu et place des réductions horaires (art. 27) ;
- le maintien du salaire net en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance (art. 27 *bis*) ;
- le bénéfice de 5 jours ouvrés de congés lors de la signature par l'intéressé d'un pacte civil de solidarité et de 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire dans les mêmes conditions que pour le conjoint (art. 22) ;
- le bénéfice au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, dans le cadre du contrat type de prévoyance, du capital décès et des garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congés parental, ou d'adoption, ou sabbatique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou exercice d'un mandat syndical ou électif sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés en situation de congé de solidarité familiale ou de congé de soutien familial peuvent, à leur demande, prolonger ce congé de 3 mois s'ajoutant ainsi à la durée prévue par la loi ;
- les salariés bénéficiaires d'un congé de solidarité internationale peuvent, à leur demande, prolonger ce congé pour une durée n'excédant pas 1 an au total.

## Article 8

### *Mesures en vigueur et nouvelles dispositions*

8.1. Les parties signataires réaffirment que les absences liées aux congés de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

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

Les entreprises sont invitées à négocier dans le cadre de leur dialogue social la mise en place d'un dispositif permettant à tout ou partie des salariés à temps partiel qui le souhaitent d'acquérir des droits à la retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. En tout état de cause, ce dispositif devra prévoir une mesure spécifique pour les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant intégrant une contribution de l'employeur.

La salariée enceinte bénéficie, dès communication du certificat de grossesse, d'un entretien avec sa hiérarchie. Celui-ci se tient, à la demande de l'intéressée, afin de rechercher la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et son état de grossesse.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier, dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, les modalités pratiques des sessions de formation et privilégient les formules de formation à distance.

Les entreprises de la branche sont invitées à examiner la prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés aux salariés en situation de monoparentalité par une action de formation ou une mission à l'initiative de l'employeur.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

En outre, les entreprises sont incitées à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité en signant la charte de la parentalité en entreprise, développée par l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ; cette charte a pour objectifs de :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte ;
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

8.2. Les entreprises de la branche sont invitées à négocier un accord organisant le don de jours de repos dans le cadre de la loi du 9 mai 2014, le principe étant acté par la branche.

8.3. La branche s'engage à ouvrir une négociation sur la qualité de vie au travail en 2016 avec notamment pour thèmes :

Le télétravail en examinant notamment les aspects suivants :

1. Principe du volontariat et de sa réversibilité ;
2. Critères d'éligibilité ;
3. Préservation du lien avec l'organisme ;
4. Modalités et conditions de mise en place.

Le principe du droit à la déconnexion dans les entreprises de la branche.

#### 8.4. Temps de déplacement professionnel

Il est rappelé que l'article L. 3121-4 du code du travail précise que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

Les entreprises de la branche veillent à la bonne application de ces dispositions pour tous les salariés sans discrimination. En l'absence d'accord ou de décision, la contrepartie s'opère sous forme de repos.

Elles facilitent le recours aux nouvelles technologies dans l'organisation des réunions et de la transmission du savoir. Elles favorisent le développement de la coopération territoriale en matière de réalisation d'actions de formation professionnelle.

#### Article 9

Dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accès à des stages leur est proposé, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise.

La gratification dans le cadre d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois doit être au moins égale à 38 % du taux horaire de la RMMG 1A ou, à défaut, du Smic.

Les entreprises recourent à la formule du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour favoriser l'accroissement des compétences des jeunes ayant un faible niveau de qualification. Elles favorisent l'accès aux métiers de la branche pour les salariés seniors et les personnes éloignées de l'emploi.

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître de 50 %, au niveau de la branche, le pourcentage de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage conclus pendant la durée d'application du présent accord par rapport à la situation constatée en 2014.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) pour les personnes en situation de handicap et les jeunes âgés de moins de 26 ans.

Dans cette perspective, les entreprises sont invitées à construire des programmes de formations en alternance adaptées, notamment par le biais de partenariats avec la branche.

Un point d'étape quantitatif et qualitatif sera opéré fin 2017 sur les contrats en alternance conclus sur la période 2015-2017. Sur cette base, un objectif pour la période 2018-2019 sera fixé.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

Elle développe également des projets de partenariat avec notamment les « écoles de la deuxième chance » (E2C).

Il est rappelé qu'il existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises de la branche acceptent dans ce cadre les demandes de passage à temps partiel ; le temps partiel peut, le cas échéant, prendre la forme d'alternance de rythmes de travail différents.

### TITRE III

## DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 10

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

#### Article 11

##### *Date d'effet et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2019.

Trois mois avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Le bilan annuel de l'activité du coordinateur diversité sera l'occasion de réaliser un suivi de l'accord. En tout état de cause, un bilan d'étape sera effectué au dernier trimestre 2017, afin de procéder à d'éventuels ajustements.

Fait à Paris, le 19 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

AEGPIRC.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.



## ANNEXE

### RELATIVE AUX INDICATEURS RETENUS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

---

#### Indicateurs reconduits

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes-femmes.

Effectifs :

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par métiers ;
- structure par types de contrats (CDI, CDD) ;
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers.

Disponible dans le profil de branche.

Temps partiel :

- structure des effectifs par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs par tranches d'âge ;
- structure des effectifs par métiers.

Disponible dans le profil de branche.

Recrutements :

- structure par tranches d'âge ;
- évolution du taux de recrutements ;
- structure des recrutements par métiers.

Disponible dans le profil de branche.

Départs :

- structure par type (démission, retraite, licenciement...) ;
- structure par tranches d'âge.

Disponible dans le profil de branche.

Evolution promotionnelles :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi.

Disponible dans le profil de branche.

Formation professionnelle :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation) ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences ;
- nombre de salariés ayant obtenu un CQP.



Disponible dans le rapport formation.

Rémunérations :

- salaires annuels par catégories professionnelles et par classes d'emplois avec et hors ancienneté.

Disponible lors de la commission paritaire plénière sur les salaires.

Emploi des travailleurs en situation de handicap :

- nombre d'unités bénéficiaires ;
- nombre de travailleurs en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1) ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par type de contrat (CDI-CDD).

Disponible dans le rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Contrats en alternance :

- nombre de contrats en alternance ;
- nombre de contrats en alternance pour les moins de 26 ans et pour les plus de 26 ans ;

Disponible dans le profil de branche.

#### Indicateurs complémentaires

Nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap par entreprise ;

Nombre de contrats en alternance de personnes en situation de handicap ;

Pourcentage de salariés couverts par le label diversité ;

Nombre de salariés en retraite progressive ;

Nombre de partenariats.

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT DU 23 JUIN 2015  
À L'ACCORD DU 24 JUIN 2014  
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1551121M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 24 juin 2014, les parties signataires conviennent d'adopter les annexes techniques figurant au présent accord.

L'annexe technique des CRFP n'est, quant à elle, pas modifiée.

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2015.

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE TECHNIQUE DE L'UCANSS 2015-2016

---

### 1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

### 2. Masse nationale d'intéressement. – Financement

Le financement est assuré par une dotation spécifique prélevée sur les ressources encaissées par l'ACOSS pour le compte du régime général et transférée par tiers entre la CNAMTS, la CNAF et la CNAV. Cette dotation est inscrite au budget de l'UCANSS.

### 3. Mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

### 4. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

La prime nationale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre total d'agents des branches.

Pour l'année 2015, la prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 16 indicateurs suivants :

Qualité de service. – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS

Taux de satisfaction des participants aux journées thématiques organisées par l'UCANSS.

Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09).

Taux de réponses sous une semaine calendaire aux demandes écrites.

Performance économique et sociale

Maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier.

Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 en pourcentage.

Part des factures payées en moins de 30 jours en pourcentage.

Taux des clauses sociales ou environnementales incluses dans les marchés.

Gains engendrés par la centrale d'achat.

Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'UCANSS au 31 décembre N.

#### Maîtrise des risques et lutte contre la fraude

Taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en deux sous-indicateurs).

Part des dossiers transmis au COR dans les délais en pourcentage.

Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours.

Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS.

Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude.

Nombre de connexions sur le site métiers sécurité sociale.

Nombre de connexions au blog sécurité sociale grand public (ouvert en avril 2015).

*(Voir tableau pages suivantes.)*

Objectifs :

N°	Indicateurs	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
1	Taux de satisfaction des participants aux journées thématiques organisées par l'Ucanss	90%	80%	15%	Si le taux de satisfaction est égal à 80% : 50% de 15% Si le taux de satisfaction est égal à 90% : 100% de 15% Exemple : Si le taux de satisfaction est égal à 85% : 75% de 15%
2	Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09)	85%	70%	10%	Si le taux de décrochés est égal à 70% : 50% de 10% Si le taux de décrochés est égal à 85% : 100% de 10% Exemple : Si le taux de décrochés est égal à 77,5% : 75% de 10%
3	Taux de réponse sous une semaine calendaire aux demandes écrites	90%	75%	10%	Si le taux de réponse est égal à 75% : 50% de 10% Si le taux de réponse est égal à 90% : 100% de 10% Exemple : Si le taux de réponse est égal à 82,5% : 75% de 10%
4	Maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier	21 000 €	24 000 €	3%	Si la baisse du coût est égale à 24 000€ : 50% de 3% Si la baisse du coût est égale à 21 000€ : 100% de 3% Exemple : Si la baisse du coût est égale à 22 500€ : 75% de 3%

N°	Indicateurs	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
5	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+1 en %	95%	92%	3%	Si la part des charges à payer non soldées est égale à 8% : 50% de 3% Si la part des charges à payer non soldées est égale à 5% : 100% de 3% Exemple : Si la part des charges à payer non soldées est égale à 6,5% : 75% de 3%
6	Part des factures payées en moins de 30 jours en %	94%	90%	6%	Si la part des factures est égale à 10% : 50% de 6% Si la part des factures est égale à 6% : 100% de 6% Exemple : Si la part des factures est égale à 8% : 75% de 6%
7	Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés	60%	50%	6%	Si le taux est égal à 50% : 50% de 6% Si le taux est égal à 60% : 100% de 6% Exemple : Si le taux est égal à 55% : 75% de 6%
8	Gains engendrés par la centrale d'achat (Indicateur COG)	15 000 000€	12 000 000 €	6%	Si le gain est égal à 12 000 000 euros : 50% de 6% Si le gain est égal à 15 000 000 : 100% de 6% Exemple : Si le gain est égal à 13 500 000 : 75% de 6%
9	Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'Ucanss au 31.12.N	75%	60%	6%	Si le taux est égal à 60% : 50% de 6% Si le taux est égal à 75% : 100% de 6% Exemple : Si le taux est égal à 67,50% : 75% de 6%

N°	Indicateur	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
10	Taux de réalisation du Plan de contrôle interne (scindé en 2 sous indicateurs) – (Indicateur COG)	95%	70%	4%	<p>1) Taux global de réalisation du plan de contrôle interne</p> <p>Si le taux global de réalisation du plan du contrôle interne est inférieur à 70%, le taux d'atteinte est égal à 0 sinon le taux d'atteinte = <math>100 \times (\text{taux global de réalisation du plan du contrôle interne} - 70\%) / 30\%</math></p> <p>2) Taux de réalisation des vérifications de 2ème niveau dans le cadre du contrôle interne</p> <p>Si nombre de processus vérifié est inférieur à 5, le taux d'atteinte est nul sinon le taux d'atteinte est égal à <math>100 \times (\text{Nombre de processus vérifié} - 5) / 10</math></p>
11	Part des dossiers transmis au COR dans les délais en %	100%	90%	5%	<p>Si le nombre total de dossiers pour le Cor est égal à 90% : 50% de 5%</p> <p>Si le nombre total de dossiers pour le Cor est égal à 100% : 100% de 5%</p> <p>(Ex : si le nombre de dossier pour le Cor est égal à 95% : 75% de 5%</p>
12	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de Directeurs et d'Agents Comptables dans un délai maximum de 3 jours	100%	90%	4%	<p>Si le taux de décision est égal à 90% : 50% de 4%</p> <p>Si le taux de décision est égal à 100% : 100% de 4%</p> <p>Exemple : Si le taux de décision est égal à 95% : 75% de 4%</p>

N°	Indicateur	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
13	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non présentation des dossiers en séance CCMOSS	100%	95%	4%	Si le nombre de réponse est égal à 95% : 50% de 4% Si le nombre de réponse est égal à 100% : 100% de 4% Exemple : Si le nombre de réponse est égal à 97,5% : 75% de 4%
14	Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude	0,50%	2%	4%	Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 2% : 50% de 4% Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 0,5% : 100% de 4% Exemple : Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 1,25% : 75% de 4%
15	Nombre de connexion sur le site métiers Sécurité Sociale	310 000	270 000	4%	Si le nombre de connexion est égal à 270 000 : 50% de 4% Si le nombre de connexion est égal à 310 000 : 100% de 4% Exemple : Si le nombre de connexion est égal à 290 000 : 75% de 4%
16	Nombre de connexion au blog Sécurité Sociale Grand Public (ouvert en avril 2015)	20 000	10 000	6%	Si le nombre de connexion est égal à 10 000 : 50% de 6% Si le nombre de connexion est égal à 20 000 : 100% de 6% Exemple : Si le nombre de connexion est égal à 15 000 : 75% de 6%



Pour l'année 2016, la prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 16 indicateurs suivants :

Qualité de service. – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS

Taux de satisfaction globale issu de la nouvelle enquête auprès des directeurs d'organisme.

Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09).

Taux de réponses, sous 1 semaine calendaire aux demandes écrites.

Performance économique et sociale

Maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier.

Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 en pourcentage.

Part des factures payées en moins de 30 jours en pourcentage.

Taux des clauses sociales ou environnementales incluses dans les marchés.

Gains engendrés par la centrale d'achat.

Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'UCANSS au 31 décembre N.

Maîtrise des risques et lutte contre la fraude

Taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en 2 sous-indicateurs).

Part des dossiers transmis au COR dans les délais en pourcentage.

Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours.

Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS.

Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude.

Nombre de connexions sur le site métiers sécurité sociale.

Nombre de connexions au blog sécurité sociale grand public (ouvert en avril 2015).

*(Voir tableau pages suivantes.)*

Objectifs :

N°	Indicateurs	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
1	Taux de satisfaction globale issu de la nouvelle enquête auprès des directeurs d'organisme	90%	80%	15%	Si le taux de satisfaction est égal à 80% : 50% de 15% Si le taux de satisfaction est égal à 90% : 100% de 15% Exemple : Si le taux de satisfaction est égal à 85% : 75% de 15%
2	Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09)	85%	70%	10%	Si le taux de décrochés est égal à 70% : 50% de 10% Si le taux de décrochés est égal à 85% : 100% de 10% Exemple : Si le taux de décrochés est égal à 77,5% : 75% de 10%
3	Taux de réponse sous une semaine calendaire aux demandes écrites	90%	75%	10%	Si le taux de réponse est égal à 75% : 50% de 10% Si le taux de réponse est égal à 90% : 100% de 10% Exemple : Si le taux de réponse est égal à 82,5% : 75% de 10%
4	Maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier	21 000 €	24 000 €	3%	Si la baisse du coût est égale à 24 000€ : 50% de 3% Si la baisse du coût est égale à 21 000€ : 100% de 3% Exemple : Si la baisse du coût est égale à 22 500€ : 75% de 3%

N°	Indicateurs	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
5	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+1 en %	95%	92%	3%	Si la part des charges à payer non soldées est égale à 8% : 50% de 3% Si la part des charges à payer non soldées est égale à 5% : 100% de 3% Exemple : Si la part des charges à payer non soldées est égale à 6,5% : 75% de 3%
6	Part des factures payées en moins de 30 jours en %	94%	90%	6%	Si la part des factures est égale à 10% : 50% de 6% Si la part des factures est égale à 6% : 100% de 6% Exemple : Si la part des factures est égale à 8% : 75% de 6%
7	Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés	60%	50%	6%	Si le taux est égal à 50% : 50% de 6% Si le taux est égal à 60% : 100% de 6% Exemple : Si le taux est égal à 55% : 75% de 6%
8	Gains engendrés par la centrale d'achat (Indicateur COG)	20 000 000€	16 000 000 €	6%	Si le gain est égal à 16 000 000 euros : 50% de 6% Si le gain est égal à 20 000 000 : 100% de 6% Exemple : Si le gain est égal à 18 000 000 : 75% de 6%
9	Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'Ucanss au 31.12.N	80%	65%	6%	Si le taux est égal à 65% : 50% de 6% Si le taux est égal à 80% : 100% de 6% Exemple : Si le taux est égal à 72,50% : 75% de 6%

N°	Indicateur	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
10	Taux de réalisation du Plan de contrôle interne (scindé en 2 sous indicateurs) – (Indicateur COG)	95%	70%	4%	1) Taux global de réalisation du plan de contrôle interne  Si le taux global de réalisation du plan du contrôle interne est inférieur à 70%, le taux d'atteinte est égal à 0 sinon le taux d'atteinte = $100 \times (\text{taux global de réalisation du plan du contrôle interne} - 70\%) / 30\%$  2) Taux de réalisation des vérifications de 2ème niveau dans le cadre du contrôle interne  Si nombre de processus vérifié est inférieur à 5, le taux d'atteinte est nul sinon le taux d'atteinte est égal à $100 \times (\text{Nombre de processus vérifié} - 5) / 10$
11	Part des dossiers transmis au COR dans les délais en %	100%	90%	5%	Si le nombre total de dossiers pour le Cor est égal à 90% : 50% de 5% Si le nombre total de dossiers pour le Cor est égal à 100% : 100% de 5% (Ex : si le nombre de dossier pour le Cor est égal à 95% : 75% de 5%)
12	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de Directeurs et d'Agents Comptables dans un délai maximum de 3 jours	100%	90%	4%	Si le taux de décision est égal à 90% : 50% de 4% Si le taux de décision est égal à 100% : 100% de 4% Exemple : Si le taux de décision est égal à 95% : 75% de 4%

N°	Indicateur	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
13	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non présentation des dossiers en séance CCMOSS	100%	95%	4%	Si le nombre de réponse est égal à 95% : 50% de 4% Si le nombre de réponse est égal à 100% : 100% de 4% Exemple : Si le nombre de réponse est égal à 97,5% : 75% de 4%
14	Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude	0,50%	2%	4%	Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 2% : 50% de 4% Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 0,5% : 100% de 4% Exemple : Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 1,25% : 75% de 4%
15	Nombre de connexion sur le site métiers Sécurité Sociale	310 000	270 000	5%	Si le nombre de connexion est égal à 270 000 : 50% de 5% Si le nombre de connexion est égal à 310 000 : 100% de 5% Exemple : Si le nombre de connexion est égal à 290 000 : 75% de 5%
16	Nombre de connexion au blog Sécurité Sociale Grand Public (ouvert en avril 2015)	20 000	10 000	5%	Si le nombre de connexion est égal à 10 000 : 50% de 5% Si le nombre de connexion est égal à 20 000 : 100% de 5% Exemple : Si le nombre de connexion est égal à 15 000 : 75% de 5%

## ANNEXE TECHNIQUE. – EXERCICE 2015

### INTÉRESSEMENT DE L'ASSURANCE MALADIE

---

#### 1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
- les CTI ;
- les CEIR ;
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte ;
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

#### 2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- la convention nationale des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 janvier 2005 et ses avenants ;
- la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) du 30 décembre 2013 pour la période 2014-2017 ;
- la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAMTS et l'Etat du 6 août 2014 pour la période 2014-2017.

##### 2.1. Indicateurs nationaux

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en trois pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de 12 indicateurs, répartis entre les trois pôles, et valorisée à hauteur de 1 000 points, comme suit.

*(Voir tableau pages suivantes.)*

Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
L'offre de télé services : développement du compte assuré	Nombre adhérents au compte assuré (17 millions) et taux de dématérialisation (53% attestation de droits, 65% relevé IJ, 65% CEAM)	Nombre adhérents au compte assuré (15 millions) et taux de dématérialisation (43% attestation de droits, 63% relevé IJ, 48% CEAM)	100
La satisfaction client : taux de satisfaction des assurés	85% dont 23% très satisfaits	75%	50
La satisfaction client : taux de satisfaction des professionnels de santé	85,00%	75%	50
L'accompagnement des publics fragilisés : évolution du nombre de bénéficiaires CMU-C et ACS	Plus 283 000	Plus 100 000	100
<b>Qualité de service</b>	<b>Sous Total Axe 1</b>		<b>300</b>
L'accompagnement des assurés : nombre d'adhésions aux programmes PRADO	333 600	145 000	125
L'accompagnement des offreurs de soins : nombre de contacts avec les offreurs de soins (composite 70% professionnels de santé et 30% établissements)	500 000 contacts avec les professionnels de santé (PS) et 10 000 contacts avec les établissements (Ets)	350 000 contacts PS	125
La maîtrise médicalisée : montant des économies de maîtrise médicalisée Ville et Hôpital	700 000 000 €	0 €	75
L'accompagnement des publics fragilisés : diminution du taux de dépassement pour les bénéficiaires de l'ACS	Moins 5 points	Moins 2 points	75
<b>Gestion du risque</b>	<b>Sous Total Axe 2</b>		<b>400</b>

Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
La promotion de la mobilité fonctionnelle : taux de salariés ayant suivi une formation	20%	20%	60
L'efficacité : appropriation du référentiel du système de management intégré (SMI)	Mise à disposition de la méthode permettant la réalisation de l'autodiagnostic SMI et du plan d'actions-progression par rapport à 2014	oui/non	80
L'efficacité des actions de la lutte contre la fraude : taux de préjudice subi	0,11%	0,095%	80
La fiabilité des activités et des processus métiers : taux d'inopposabilité des sinistres AT-MP (composite : taux d'inopposabilité des sinistres pour 80%, taux d'inopposabilité des sinistres concernant les entreprises bénéficiaires de l'action coordonnée pour 20%)	-taux d'inopposabilité des sinistres : 0,08% -taux d'inopposabilité des sinistres concernant les entreprises bénéficiaires de l'action coordonnée : 0 dossier inopposable	-0,09% -oui/non	80
<b>Performance économique et sociale</b>	<b>Sous Total Axe 3</b>		<b>300</b>
<b>TOTAL PART NATIONALE</b>			<b>1 000</b>

Le calcul de la performance collective de branche :

Le poids respectif de chacun des pôles est le suivant :

- 40 % pour la qualité de service ;
- 30 % pour la maîtrise des risques ;
- 30 % pour la performance économique et sociale.

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

Le taux de réussite au niveau national = (taux de réussite qualité de service x 40) + (taux de réussite gestion du risque x 30) + (taux de réussite performance économique et sociale x 30).

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite nationale est appliqué à la part nationale d'intéressement.



## 2.2. Indicateurs locaux

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des trois mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant le développement durable).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

La performance locale s'exprime par le rapport :

$$\text{Taux de réussite locale} = \frac{\text{Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés}}{\text{Montant des points théoriques à atteindre}}$$

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

### 2.2.1. Indicateurs CPAM

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
L'accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Transmission du bilan au 30.06.15 : -évaluation des actions -mise en place du comité régional et des partenariats	oui/non	100
Le service de base	Performance du service de base (composite: délai de règlement 1 <sup>ère</sup> JJ non subrogée, délai de règlement des feuilles de soins papier, délai de remboursement des feuilles de soins électroniques aux assurés)	-Délai JJ : 30 jours calendaires -Délai de règlement des FSP : 20 jours au 9 <sup>ème</sup> décile - Délai de remboursement des FSE : 7 jours au 9 <sup>ème</sup> décile	-Délai JJ : 37 jours calendaires -Délai de règlement des FSP : 30 jours au 9 <sup>ème</sup> décile - Délai de remboursement des FSE : 8 jours au 9 <sup>ème</sup> décile	100
Le service de base	Qualité de la réponse téléphonique (composite : taux de décroché pour 60%, taux de fiabilité de la réponse pour 40%)	-Taux de décroché : 90% -Taux de fiabilité de la réponse téléphonique : 80%	-Taux de décroché : 85% -Taux de fiabilité de la réponse téléphonique : 75%	100
L'offre de télé-services	Taux d'utilisation de SCOR (composite : taux d'utilisation par les officines pour 70% et par les auxiliaires médicaux pour 30%)	-Taux d'utilisation par les officines : 95% -Taux d'utilisation par les auxiliaires médicaux : 50%	-Taux d'utilisation par les officines : 70% -Taux d'utilisation par les auxiliaires médicaux : 30%	100
<b>Qualité de service</b>		<b>Sous Total Axe 1</b>		<b>400</b>
Les arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	Economie de 100 M€	0€	100
Les améliorations des pratiques médicales	ROSP : évolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	plus 2 points	0	100
Les médicaments	Taux de médicaments génériques	85%	80%	100
<b>Gestion du risque</b>		<b>Sous Total Axe 2</b>		<b>300</b>

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
La lutte contre la fraude	Efficacité des actions de lutte contre la fraude : taux de fraudes avec suites contentieuses	33%	20%	100
La maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100%	30%	100
La responsabilité sociétale des organisations	Réduction de la contribution versée à l'AGEFIPH ou au FIPH	Réduction de 5% ou 0€	oui/non	100
<b>Performance économique et sociale</b>		<b>Sous Total Axe 3</b>		<b>300</b>
		<b>TOTAL PART LOCALE</b>		<b>1000</b>

## 2.2.2. Indicateurs DRSM

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
L'accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Contribution à l'évaluation des actions mises en place, avec une remontée à la CNAMTS au 30.06.15	oui/non	100
Les droits de base	Respect des délais réglementaires ETM	95%	90%	100
La satisfaction de nos publics	Délai de réponse aux réclamations écrites en moins de 21 jours	90%	85%	50
<b>Qualité de service</b>		<b>Sous Total Axe 1</b>		<b>250</b>
Les arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	Economies de 100 M€	0€	100
Les arrêts de travail	Taux d'arrêts de plus de 45 jours contrôlés avant le 120 <sup>ème</sup> jour	95%	85%	100
Les améliorations des pratiques médicales	ROSP : évolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 2 points	0	50
L'offre de services intégrés de l'Assurance maladie	Taux de nouveaux adhérents SOPHIA diabète en écart aux soins	35%	0%	100
Les actions partagées avec les ARS	Nombre d'établissements de santé sous MSAP	-200 en chirurgie ambulatoire -150 en soins de suite et de réadaptation -50 hors chirurgie ambulatoire	0	100
<b>Gestion du risque</b>		<b>Sous Total Axe 2</b>		<b>450</b>

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
La lutte contre la fraude	Taux de séjours T2A contrôlés	0,70%	0,30%	100
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100%	30%	100
La fiabilité des activités et des processus métiers	Audit de procédure rechute AT-MP	85% de dossiers conformes	80%	100
<b>Performance économique et sociale</b>		<b>Sous Total Axe 3</b>		<b>300</b>
<b>TOTAL PART LOCALE</b>				<b>1000</b>

### 2.2.3. Indicateurs CNAMTS

THEME	Indicateurs	Objectif 2015	Socle 2015	Poids
L'accompagnement des publics fragilisés	Mettre en œuvre le tiers payant pour les bénéficiaires de l'ACS	Déploiement au 01.07.15	oui/non	100
Le service de base	Taux d'assurés dont les droits sont à justifier : mise en place du plan d'actions	2,5% au 31.12.15	3,50% au 31.12.15	100
Le service de base	Dématérialisation du pli collecte photo Vitale	Ouverture du service au 31.12.15	-	100
L'offre de télé-services	Disponibilité des portails assurés	98,5% 7j/7j	95%	100
<b>Qualité de service</b>		<b>Sous Total Axe 1</b>		<b>400</b>
L'offre de services intégrés de l'Assurance Maladie	Sophia : nombre de patients adhérent à SOPHIA dont nombre de nouveaux adhérents diabétiques en écart aux soins	750 000 dont 35% en écart aux soins	610 000 0	100
La prévention	Mettre en place le plan d'actions de l'Assurance maladie dans le cadre du plan national de réduction du tabagisme (PNRT). Accompagner les médecins et les sages-femmes dans la prise en charge du sevrage tabagique. Faire évoluer la prise en charge des substituts nicotiniques.	Réalisation au 31.12.2015	-	100
La prévention	Taux de dépistage du cancer colorectal	Plus 5 points par rapport à 2014, soit 32,8%	27,80%	100
<b>Gestion du risque</b>		<b>Sous Total Axe 2</b>		<b>300</b>

THEME	Indicateurs	Objectif 2015	Socle 2015	Poids
L'efficience	Partenariat Infogérance : mise à disposition du système d'information du Régime général d'Assurance maladie	Mise à disposition de la MFPS pour le 30.04.15 : -Réalisation avant le 30.04.15 : taux d'atteinte de 100% -Réalisation avant le 31.05.15 : taux d'atteinte de 80% -Réalisation avant le 30.06.15 : taux d'atteinte de 60% -Réalisation avant le 31.07.15 : taux d'atteinte de 40% -Réalisation avant le 30.08.15 : taux d'atteinte de 20%	-	100
La maîtrise intégrée des activités	Déploiement du système de management intégré (SMI)	Déploiement du RNP IJ et mise en place de la gouvernance CNAITS/Réseau au 31.12.15	-	100
La responsabilité sociétale des organisations	Diffusion du Schéma Directeur des Ressources Humaines de la branche	Finalisation et diffusion au 30.06.15 : -Réalisation avant le 30.06.15 : taux d'atteinte de 100% -Réalisation avant le 31.07.15 : taux d'atteinte de 80% -Réalisation avant le 30.08.15 : taux d'atteinte de 60% -Réalisation avant le 31.09.15 : taux d'atteinte de 40% -Réalisation avant le 30.10.15 : taux d'atteinte de 20%	-	100
Performance économique et sociale		Sous Total Axe 3		300
		TOTAL PART LOCALE		1000

#### 2.2.4. Indicateurs CARSAT et CRMIF

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
L'accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Transmission du bilan au 30.06.15 : -Evaluation des actions -Mise en place du comité régional et des partenariats	oui/non	150
L'accompagnement des publics fragilisés	Taux d'accompagnement par le service social des personnes en situation de fragilité lors du passage à la retraite	15%	5%	150
La satisfaction des usagers des services sociaux	Taux de satisfaction	90%	85%	100
<b>Qualité de service</b>		<b>Sous Total Axe 1</b>		<b>400</b>



THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
L'accompagnement des assurés	Nombre de personnes de moins de 60 ans accompagnées par le service social en sortie d'hospitalisation	11 238	80% de l'objectif	100
La prévention des risques professionnels	Prévention des TMS (composite : inscription des établissements, identification des risques, priorités d'actions définies, plans d'actions définis	-75% des établissements concernés inscrits sur le site tmspros.fr -70% des établissements ayant identifié leurs risques -55% des priorités d'actions définies -40% des plans d'actions définis	Socle ajusté en fonction de la caisse et de la cible d'établissements à suivre	100
La prévention des risques professionnels	Prévention des CMR	-Fumées de soudage : 20 % des établissements ont mis en œuvre des objectifs de prévention -Pressing : 30% des sections d'établissements ont mis en œuvre des objectifs de prévention -Emissions de moteurs diesel : 30% des établissements ont mis en œuvre des objectifs de prévention -Styrène : 60% des établissements ont mis en œuvre des objectifs de prévention	-Fumées de soudage : 5% -Pressing : 5% - Emissions de moteurs diesel : 5% -Styrène : 10%	100
<b>Gestion du risque</b>		<b>Sous Total Axe 2</b>		<b>300</b>

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
Le contrôle interne : fiabilisation des données AT- MP et réduction des signalements en vue de la fiabilisation des données	Taux de traitement des signalements : nombre de signalements/nombre de sinistres en 1 <sup>er</sup> règlement	0,50%	1%	150
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes sans restriction	100%	30%	150
<b>Performance économique et sociale</b>		<b>Sous Total Axe 3</b>		<b>300</b>
		<b>TOTAL PART LOCALE</b>		<b>1000</b>

## 2.2.5. Indicateurs CGSS

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
Garantir l'accès aux soins pour les publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Transmission du bilan au 30.06.15 Evaluation des actions	oui/non	100
Le service de base	Performance du service de base (composite: délai de règlement 1 <sup>ère</sup> IU non subrogée, délai de traitement des feuilles de soins papier, délai de remboursement des feuilles de soins électroniques aux assurés)	-Délai IU : 30 jours calendaires -Délai de traitement des FSP : 20 jours au 9 <sup>ème</sup> décile - Délai de remboursement des FSE : 7 jours au 9 <sup>ème</sup> décile	-Délai IU : 37 jours calendaires -Délai de règlement des FSP : 30 jours au 9 <sup>ème</sup> décile - Délai de remboursement des FSE : 8 jours au 9 <sup>ème</sup> décile	100
L'offre de télé-services	Taux d'utilisation des télé-services PS AAT	30% AAT en ligne	15%	100
L'offre de télé-services	Taux d'utilisation de SCOR	95% dans les officines, 50% par les auxiliaires médicaux	70% dans les officines, 30% par les auxiliaires médicaux	100
<b>Qualité de service</b>		<b>Sous Total Axe 1</b>		<b>400</b>

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
Les arrêts de travail	Evolution des montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	Economie de 100 M€	0 €	100
L'amélioration des pratiques médicales	ROSP : évolution du taux moyen d'atteinte des résultats des médecins traitants	plus 2 points	0	100
L'accompagnement des assurés	Sorties d'hospitalisation : taux de bénéficiaires d'une intervention du service social au titre du programme sortie d'hospitalisation par rapport au nombre de séjours en médecine et chirurgie dans les établissements de la région	55%	30%	50
La prévention des risques professionnels	Prévention des TMS (composite : inscription des établissements, identification des risques, priorités d'actions définies, plans d'actions définis)	-75% des établissements concernés inscrits sur le site tmspros.fr -70% des établissements ayant identifié leurs risques -55% des priorités d'actions définies -40% des plans d'actions définis	Socle ajusté en fonction de la caisse et de la cible d'établissements à suivre	50
<b>Gestion du risque</b>		<b>Sous Total Axe 2</b>		<b>300</b>
L'efficacité des actions de lutte contre la fraude	Taux de fraudes avec suites contentieuses	33%	20%	100
La maîtrise de l'activité	Validation sans restriction des comptes	100%	30%	100
La fiabilité des données AT-MP	Taux de signalement	0,50%	1%	
<b>Performance économique et sociale</b>		<b>Sous Total Axe 3</b>		<b>300</b>
		<b>TOTAL PART LOCALE</b>		<b>1000</b>

# 2.2.6. Indicateurs CTI

AXES	INDICATEURS	POIDS									
Axes	Indicateurs	CRIP	CICOA	NPNP	BPL	GE	SUD	PACAC	RAA	CESTIF	
Qualité de service	Sous Total Axe 1	600	600	600	600	600	600	600	600	600	
	Accessibilité et traitement des flux	250	250	250	250	300	300	400	400	400	
	Missions nouvelles PEPS	300	300	300	300	250	250	150	150	150	
	Enquête de satisfaction	50	50	50	500	50	50	50	50	50	
Gestion du risque	Sous Total Axe 2	200	200	200	200	200	200	200	200	200	
	SMI	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Sécurité des systèmes	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Validation des comptes	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Performance économique et sociale	Sous Total Axe 3	200	200	200	200	200	200	200	200	200	
	Efficience	115	115	115	115	115	115	115	115	115	
	Respect du budget	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
	Total part locale	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	

### 2.2.7. Indicateurs CEIR

AXES	INDICATEURS	POIDS
Qualité de service	Sous Total Axe 1	380 points
	Qualité de remise du courrier à La Poste	100
	Gestion des stocks	10
	Délai de transmission du bon de livraison et du bon de transport	10
	Gestion des taux d'indisponibilité des équipements	30
	Respect des spécifications du bordereau sécurisé de La Poste	100
	Respect de la limite du nombre de plis fautés non imputables au CEIR	100
	Enquête de satisfaction	30
	Sous Total Axe 2	150 points
Gestion du risque	Qualité d'impression et de mise sous pli	150
Performance économique et sociale	Sous Total Axe 3	470 points
	Respect de l'engagement du plan de charge	380
	Maintien de la remise dans le cadre des contrats de maintenance	50
	Plan de Maîtrise Socle	40
<b>Totale part locale</b>		<b>1000</b>

## 2.2.8. Indicateurs UGECAM

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
La qualité au sein des établissements Médico-sociaux	Suivi des résultats des Evaluations externes : taux d'établissements médico-sociaux ayant élaboré un projet d'établissement / nombre d'établissements éligibles	80 % des établissements éligibles ayant élaboré ou réactualisé son projet d'établissement	60 % des établissements éligibles ayant élaboré ou réactualisé son projet d'établissement	75
La qualité au sein des établissements Médico-sociaux	Taux d'évolution des autorisations de places dédiées à l'autisme	Dépôt de dossiers de demande d'agrément	-	22,5
		Augmentation > 0 du nombre de places par rapport à 2014	Nombre de places 2014	52,5
La qualité au sein des établissements Sanitaires	Certification HAS : taux d'évolution des établissements en classes C (avec réserves) et D (sursis à certification) entre 2014 et 2015	Atteindre le résultat de 2014 auquel est appliqué un taux d'effort de 50%	Résultat de 2014 de l'UGECAM	75
La qualité au sein des établissements Sanitaires	Taux d'évolution du nombre d'entrées de patients atteints d'une affection neurologique (CMCO1)	Augmentation du nombre d'entrées par rapport à 2014, auquel est appliqué un taux d'effort défini par la direction nationale	Le résultat de 2014 de l'UGECAM majoré d'un pourcentage minimal	75
<b>Qualité de service</b>		<b>Sous Total Axe 1</b>		<b>300</b>
Renforcement du contrôle interne	Actualisation de la cartographie des risques financiers et des plans d'actions (incluant le suivi des réalisations)	oui/non au 31/10/2015	oui/non au 31/10/2015	125
Renforcement du contrôle interne	Nombre d'audits de procédures réalisés / nombre d'audits prévu	85% des audits de procédures réalisés	25% des audits de procédures réalisés	125
Renforcement du contrôle interne	Elaboration des plans d'actions du PSSI UGECAM	oui/non au 30/09/2015	oui/non au 30/09/2015	50
<b>Gestion du risque</b>		<b>Sous Total Axe 2</b>		<b>300</b>

THEME	Indicateurs	Objectif national 2015	Socle national 2015	Poids
Insertion des personnes reconnues « travailleur handicapé »	Réduction de la contribution versée à l'AGEFIPH	Réduction de 5% ou 0€	oui/non	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire – Taux d'évolution du nombre de journées d'hospitalisation de jour entre l'année 2015 et 2013.	Augmentation des résultats 2013 auquel est appliqué un taux d'effort défini par la direction nationale	Résultat de 2013 de l'UGECAM	100
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire - Taux d'occupation global (HC +HDI)	Atteindre 85% de taux d'occupation	Taux d'occupation de 2014	100
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité Médico-Sociale - Taux d'évolution entre le nombre de journées réalisées et le nombre de journées approuvées par les Tutelles	Nombres de journées conforme au nombre de journées approuvées par les Tutelles	Nombre de journée N-1	100
Performance économique	Marge brute	Objectif fixé dans le plan d'équilibre validé par la direction nationale	Objectif fixé dans le plan d'équilibre validé par la direction nationale	75
<b>Performance économique et sociale</b>		<b>Sous Total Axe 3</b>		<b>400</b>
		<b>TOTAL PART LOCALE</b>		<b>1000</b>



### 2.2.9. Indicateurs Mayotte

THEME	Indicateurs	Objectif 2015	Socle I 2015	Poids
Délai de remboursement des prestations en nature	Réduire le délai de remboursement des feuilles de soins papier	21 jours	25 jours	250
Offre de télé-services	Développer les échanges par télétransmissions	80%	70%	250
Qualité de service		Sous Total Axe 1		500
Taux de rejet IRIS	Réduire le taux de rejet IRIS sur les flux interne	-	Résultat 2014	250
Maîtrise des risques		Sous Total Axe 2		250
Taux de certification	Augmenter le taux de certification des assurés et des ayants droit	85%	80%	250
Performance économique et sociale		Sous Total Axe 3		250
<b>TOTAL PART LOCALE</b>				<b>1000</b>

### 3. Modalités de mise en œuvre

#### 3.1. Montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- masse nationale d'intéressement / nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
- masse locale d'intéressement / nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord.

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé part individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;
- un montant par ETP, pour la partie locale, appelé part individuelle locale d'intéressement (PILI).

#### 3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;
- pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} \times \text{TRN}) + (\text{PILI} \times \text{TRL})$$

PINI = montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = taux de réussite nationale.

PILI = montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = taux de réussite locale.

#### 3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte ;
- d'autre part, la CCSS ;
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

##### 3.3.1. CARSAT, CGSS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

###### 3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

#### 3.3.1.2. CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

#### 3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

### 3.3.2. CCSS

Le MLID des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche famille et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PNID + PLID.

La CNAMTS versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP).

### 3.3.3. ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les agences régionales de santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

### Abréviations

AAT : avis d'arrêt de travail en ligne.

Permet au professionnel de santé de saisir en ligne le volet 1 et le volet 2 de l'AAT maladie-maternité et de les transmettre sous forme dématérialisée à la caisse d'assurance maladie.

ACS : aide complémentaire santé.

L'aide complémentaire santé, initialement dénommée crédit d'impôt, consiste en une aide financière pour l'acquisition d'un contrat d'assurance maladie complémentaire de santé individuel. Cette aide s'adresse aux personnes dont les revenus se situent entre le plafond de la CMU complémentaire et ce même plafond majoré de 20 %.

ADR : allocation de remplacement de revenu.

Prévue pour les médecins dans le cadre du mécanisme d'incitation à la cessation anticipée pour les médecins.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ARS : agence régionale de santé.

AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles.

BDO : base de données opérante.

BMS : bornes multiservices.

Remplacent les guichets automatiques de l'assurance maladie.

BTP : bâtiment et travaux publics.

Regroupe toutes les activités de conception et de construction des bâtiments publics et privés, industriels ou non, et des infrastructures telles que les routes ou les canalisations. Il est l'un des premiers secteurs d'activité économique.

CCR : cancer colorectal.

CEAM : carte européenne d'assurance maladie.

CLOE : courrier local orienté éditique.

Application permettant d'orienter les courriers générés par les organismes locaux sur un périmètre défini vers la solution éditique industrielle ESOPE.

CMU : couverture maladie universelle.

Créée par la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999, elle permet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, l'accès à tous les soins médicaux pour les personnes en difficulté, sous conditions de résidence.

CMU-C : couverture maladie universelle complémentaire.

CV : carte vitale.

Carte électronique de l'assuré social, supportant son identification administrative et la gestion de ses droits.

ETM : exonération du ticket modérateur.

ETP : équivalent temps plein.

HAS : Haute autorité de santé.

IJ : indemnité journalière.

IRIS : interface réseau information service.

MFPS : mutuelles de la fonction publique services.

MFP services est une union de mutuelles de la fonction publique.

MSAP : mise sous accord préalable.

OPPBTP : organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Ses trois missions : conseiller, former et informer.

PAQGR : plan d'action qualité et gestion des risques.

Pour les établissements sanitaires, outil obligatoire dans le cadre de la certification.

PE : prestation en espèces.

PEPS : programme d'évolution de la production et des services.

Retenu dans le cadre du SDSI 2010-2013, ce programme implique l'ensemble des centres de production (CTI et nationaux) et la direction des opérations informatiques et technologiques.

PFS : plateforme de services.

PLANIR : plan local d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures.

Dans le cadre des actions visant à favoriser l'accès aux droits et aux soins.

PN : prestation en nature.

PRADO : programme d'accompagnement du retour à domicile après hospitalisation.

PS : professionnels de santé.

PSSI : politique de sécurité des systèmes d'information.

A pour objectif de pallier les principaux risques inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.

RNPIJ : référentiel national du processus indemnités journalières.

Dans le cadre du SMI (cf. définition), référentiel national de maîtrise du processus « indemnités journalières ».

ROSP : rémunération sur objectifs de santé publique.

RSO : responsabilité sociétale des organisations.

Dans le cadre du développement durable.

SCOR : scannérisation des ordonnances.

Projet basé sur la scannérisation et la télétransmission des pièces justificatives par les officines vers les CPAM.

SDSI : schéma directeur des systèmes d'information.

SMI : système de management intégré.

Projet visant à promouvoir la performance de l'assurance maladie, au service de ses différents publics, en s'appuyant sur le dispositif de maîtrise des processus, en développant une démarche nouvelle d'optimisation et en créant les conditions du développement de la qualité de service et de nouveaux services à la population.

SOPHIA : service d'accompagnement de l'assurance maladie pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

L'assurance maladie a lancé, à titre expérimental, à partir de mars 2008 un service à la personne destiné à accompagner les patients diabétiques. Son objectif : améliorer la qualité de vie des malades chroniques en affection de longue durée et renforcer la prévention des complications grâce à un accompagnement dans leur vie quotidienne.

SSR : service de soins de suite et réadaptation.

T2A : tarification à l'activité.

Cette tarification concerne la partie des activités de médecine, chirurgie et obstétrique (MCO) des hôpitaux publics comme des cliniques privées. Elle va s'appliquer à tous les modes de prise en charge (hospitalisations et alternatives, HAD et consultations externes).

TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité.

Juridiction connaissant en première instance des contestations relatives à l'état ou au degré d'invalidité, à l'état d'incapacité permanente de travail et au taux de cette incapacité.

TMS : troubles musculo-squelettiques.

TMS Pros est un programme d'accompagnement individuel en ligne, conçu sur 4 ans. Il permet aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité d'entreprendre une démarche de prévention des TMS, grâce aux outils disponibles sur le site [tmspros.fr](http://tmspros.fr).

PROJET D'ANNEXE TECHNIQUE BRANCHE FAMILLE  
DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2014-2016  
(Exercice 2015)

**Champ d'application**

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de CAF sans personnalité juridique ;
- les CERTI ;
- les CNEDI ;
- les centres de ressources ;
- la caisse nationale des allocations familiales.

**Mesure de la performance**

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la convention d'objectifs et de gestion 2013-2017.

*Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale de l'intéressement des CAF,  
des unions immobilières et des fédérations*

Indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Cinq indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- le taux de pièces relatives aux prestations légales et d'action sociale traitées dans un délai inférieur ou égal à 15 jours dans au moins 85 % des cas.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 85 %	4
≥ 85 %	5

- la part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure à 15 jours.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
> 25 %	0
≤ 25 % > 20 %	2
≤ 20 % > 15 %	4
≤ 15 %	5

- le taux d'appels téléphoniques traités par les agents, sachant que les résultats sont établis par plateau et affectés de façon égale à chacune des CAF de celui-ci lorsqu'il assure la réponse téléphonique pour plusieurs organismes.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	2
≥ 85 % < 90 %	4
≥ 90 %	5

- l'atteinte de l'objectif du taux de progression du recours aux téléservices entre 2014 et 2015 qui a été fixé à chaque caisse pour 2015.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

- le taux d'adresses mail connues avec un objectif de 70 % ou une évolution du taux entre 2014 et 2015 ≥ 5 points.

#### Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Six indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

- l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2015.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

- l'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2015.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5



- l'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2015.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 2 points	0
> 1,5 point ≤ 2 points	1
> 1 point ≤ 1,5 point	2
> 0,5 point ≤ 1 point	3
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- la mise en œuvre d'une revue de processus (*a minima* PM21 – gérer les prestations légales et déléguées, PM210 – gérer le référencement des personnes bénéficiaires, PM3 – gérer les aides collectives et délivrer les services de base) ;
- l'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel des indus qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2015.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 2 points	0
> 1,5 point ≤ 2 points	1
> 1 point ≤ 1,5 point	2
> 0,5 point ≤ 1 point	3
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- la validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme.

	NATURE DES OBSERVATIONS	NOMBRE DE POINTS
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

SCORE	NOTE
≥ 0 et ≤ 5	5
> 5 et ≤ 15	4

SCORE	NOTE
> 15 et ≤ 20	3
> 20 et ≤ 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

### Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- la qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative, calculée pour chacune des masses limitatives des frais de personnel et de fonctionnement à partir du rapport prévisions d'affectation des masses transmises dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois de juillet 2015, et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart  $\leq 1,5$  % et dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois d'octobre 2015 et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart  $\leq 1$  %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX (PRÉVISION DE JUILLET)	NOTE
Un écart > 1,5 % sur les deux masses limitatives	0
Un écart > 1,5 % sur une des deux masses limitatives	3
Aucun écart > 1,5 % sur les deux masses limitatives	5
TAUX (PRÉVISION D'OCTOBRE)	NOTE
Un écart > 1 % sur les deux masses limitatives	0
Un écart > 1 % sur une des deux masses limitatives	3
Aucun écart > 1 % sur les deux masses limitatives	5

La note totale correspond à la moyenne des deux notes ;

- la qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart < 5 % en 2015 ;
- le taux de régularisation des prestations de service enfance et temps libre, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année N et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année N + 1, avec un objectif d'un écart  $\leq 5$  % en 2015 ;
- la mise en œuvre du dispositif de prévention et de gestion des incivilités avant le 31 décembre 2015. Cette mise en œuvre consiste à alimenter l'outil de signalement, de remontée et de gestion des incivilités : récit, recueil pour les CAF des incivilités au travail ;
- le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou, au minimum, une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

### Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION
Service à l'allocataire	1/3	Taux de pièces relatives aux prestations légales et d'action sociale traitées dans un délai inférieur ou égal à 15 jours	20 %
		Antériorité du solde	20 %
		Taux d'appels téléphoniques traités par les agents	20 %
		Taux de progression du recours aux téléservices	20 %
		Taux d'adresses mails connues	20 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	1/3	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « data mining »	15 %
		Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	15 %
		Indicateur de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6)	15 %
		Mise en œuvre d'une revue de processus ( <i>a minima</i> PM21, PM210, PM3)	15 %
		Taux de recouvrement réel des indus	20 %
		Validation des comptes locaux	20 %
Performance économique et sociale	1/3	Qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative	30 %
		Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	30 %
		Régularisation des prestations de service enfance et temps libre	20 %
		Mise en œuvre du dispositif de recueil des incivilités (récit)	10 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %

#### *Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale de l'intéressement des CERTI*

Le calcul de la part locale de l'intéressement pour les 6 premiers mois de l'année 2015 est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne des CAF de la région CERTI et le volet social du développement durable ;
- la qualité du service rendu aux CAF ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'exploitation informatique.

#### Indicateurs associés à la performance des CAF de la région CERTI et au volet social du développement durable

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des CERTI est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF de leur région, cet indicateur correspond à la moyenne des performances de ces dernières.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou au minimum une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

#### Indicateurs associés à la qualité du service rendu aux CAF

Trois indicateurs sont retenus :

- le taux de disponibilité du système informatique ;

- le respect des engagements de correction des anomalies : 85 % des cas réglés pour les bugs bloquants dans un délai inférieur à 30 minutes ;
- le taux de respect des échéances de l'ensemble des traitements.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur ces trois indicateurs.

TAUX	NOTE
< 99,5 %	0
≥ 99,5 % - < 99,6 %	1
≥ 99,6 % - < 99,7 %	2
≥ 99,7 % - < 99,8 %	3
≥ 99,8 % - < 99,9 %	4
≥ 99,9 %	5

#### Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Deux indicateurs sont associés à la maîtrise des risques :

- l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques, qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
≥ 96 % < 99,5 %	3
≥ 99,5 %	5

- la validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme.

	NATURE DES OBSERVATIONS	NOMBRE DE POINTS
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

SCORE	NOTE
≥ 0 et < 5	5
> 5 et ≤ 15	4
> 15 et ≤ 20	3
> 20 et ≤ 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

## Gestion de projets

Le respect des délais et des charges sur les projets majeurs : l'écart doit être inférieur de 5 % par rapport à l'estimation initiale.

### Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION
Performance économique et sociale	20 %	Moyenne des performances des CAF de la région CERTI	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Qualité de service	30 %	Respect des échéances de l'ensemble des traitements	30 %
		Disponibilité du système informatique	40 %
		Respect des engagements pour les traitements des anomalies	30 %
Maîtrise des risques	20 %	Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	60 %
		Validation des comptes locaux	40 %
Conduite de projets	30 %	Respect des délais	50 %
		Respect de l'estimation initiale	50 %

Le calcul de la part locale de l'intéressement pour les 6 derniers mois de l'année 2015 est identique à celui de la part locale de la CNAF.

La note finale est la moyenne des deux notes.

#### *Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale de l'intéressement des centres de ressources*

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale d'intéressement s'effectue en ce qui les concerne sur la base de la moyenne des parts locales versées aux caisses de leur périmètre d'action.

#### *Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale de l'intéressement de la CNAF et des CNEDI*

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF et le volet social du développement durable ;
- la capacité de la CNAF à réaliser les grands projets majeurs définis dans la COG ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public.

#### Indicateurs associés à la performance du réseau des CAF et au volet social du développement durable

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la caisse nationale et des CNEDI est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect par l'établissement public du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou au minimum une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

#### Indicateur associé à la capacité de la caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs définis dans la COG

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la COG dépend également de la capacité de la caisse nationale et des CNEDI de mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CNAF fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à bien dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

#### Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques est l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
≥ 96 % < 99,5 %	3
≥ 99,5 %	5

#### Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION indicateurs
Performance économique et sociale	40 %	Moyenne des performances des CAF	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Pilotage des projets majeurs	40 %	Capacité à mener à bien les projets majeurs	100 %
Maîtrise des risques	20 %	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	100 %

#### *Indicateurs retenus pour le calcul de la part nationale de l'intéressement*

##### Indicateurs associés à l'amélioration du service

Quatre indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

- le traitement des pièces relatives aux minima sociaux traitées dans un délai inférieur à 10 jours ouvrées dans au moins 90 % des cas.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	2
≥ 85 % < 90 %	4
≥ 90 %	5

- la réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde ; l'écart entre le résultat de la CAF ayant le taux le plus élevé et celle ayant le taux le plus faible devra être inférieur ou égal à 35 points en 2015.
- la mise en œuvre de l'accueil sur rendez-vous dans 100 % des CAF au 31 décembre 2015.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 % des CAF	5

- l'atteinte de l'objectif du taux de progression de 20 % du recours aux téléservices entre 2014 et 2015.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Quatre indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

- l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining » qui a été fixé à 455 000 pour l'année 2015 ;

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

- le volume financier des fraudes détectées avec un objectif d'évolution de 15 % entre 2014 et 2015 ;
- le taux de recouvrement réel des indus avec un objectif 2015 fixé à 58 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- l’atteinte de l’objectif de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6) qui a été fixé à 3,1 % pour l’année 2015.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L’OBJECTIF	NOTE
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

#### Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Trois indicateurs sont associés à l’objectif d’une performance économique accrue :

- la mise en place du pilotage des schémas régionaux de mutualisation : mise en place de la comitologie et des tableaux de bord de suivi ;
- analyse du coût des principaux processus à partir d’Abc/m ;
- Idéal : utilisation par 100 % des CAF métropolitaines d’Idéal pour au moins un bailleur avant le 31 décembre 2015 (seuil à 90 %).

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- le taux de réduction de la consommation d’énergie corrigée avec un objectif de diminution de 2 % par an afin de respecter la cible de – 8 % du plan cadre développement durable 2015-2018 de l’UCANSS.

#### Indicateurs associés au métier

Deux indicateurs sont associés à l’objectif métier :

- la création de place de crèches avec un objectif de 18 200 places de crèches créées en EAJE pour 2015 (seuil de déclenchement à 14 000 places) ;
- mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 150 000 rendez-vous en 2015 (seuil de déclenchement à 140 000 rendez-vous des droits).

#### Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de l’importance différenciée des objectifs, le résultat obtenu pour chacune des dimensions et pour chaque indicateur fait l’objet d’une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION indicateurs
Qualité de service	30 %	Délai de traitement des pièces relatives aux minima sociaux dans un délai inférieur à 10 jours ouvrés	25 %
		Réduction des écarts entre CAF sur l’antériorité du solde	25 %
		Mise en œuvre de l’accueil sur rendez-vous	25 %
		Taux de progression du recours aux téléservices	25 %



NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION indicateurs
Maîtrise des risques	30 %	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « data mining »	25 %
		Volume financier des fraudes détectées	25 %
		Taux de recouvrement réel des indus	25 %
		Indicateur de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6)	25 %
Performance économique et sociale et environnementale	30 %	Mise en place du pilotage des schémas régionaux de mutualisation	25 %
		Analyse du coût de certains processus (Abc/m)	25 %
		Idéal	25 %
		Réduction de la consommation d'énergie corrigée	25 %
Métier	10 %	Création de places de crèches	50 %
		Rendez-vous des droits	50 %

### Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

#### *Etablissement d'une notation en fonction de l'atteinte des objectifs*

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf en ce qui concerne les cas où il est précisé que la notation est progressive.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur pour chaque critère.

#### *Montant de la masse financière pour la part nationale d'intéressement*

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3,5.

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{Masse financière réservée à la PNI} \times \text{Note de performance nationale obtenue}}{\text{Note de performance maximum soit 5}}$$

#### *Mode de calcul de la part locale*

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations :

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3.

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{Masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$PLI = \frac{PLI \text{ maximum} \times \text{Note de performance locale obtenue}}{\text{Note de performance maximum soit 5}}$$

Pour les CERTI :

Le versement de la part locale d'intéressement des CERTI intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

Pour les CDR :

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF et les CNEDI :

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF et des CNEDI intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

#### *Mode de calcul de la part nationale*

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

$$PNI = \frac{\text{Masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

# ANNEXE TECHNIQUE 2015 DE LA BRANCHE RECOUVREMENT

## PROTOCOLE D'INTÉRESSEMENT 2014-2016

### 1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse maritime d'allocations familiales (CMAF) ;
- à la caisse sommane de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- aux centres régionaux de traitement informatique (CERTI) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

### 2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont issus de la convention d'objectifs et de gestion 2014-2017 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

#### 2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion.

##### Thème « qualité de service »

Note de satisfaction.

##### Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits reçus par anticipation.

Taux d'intégration des débits à 10 jours.

Intensité de la politique amiable RG/PL.

Taux de couverture RG.

Montant des redressements LCTI.

Taux de non-conformité de la répartition.

Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques.

##### Thème « performance économique et sociale »

Taux de féminisation des ADD.

Nombre de comptes actifs pondérés par ETP.

## 2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement

URSSAF, CMAF, CCSS et CGSS

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 12 indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes.

### Thème « qualité de service »

Taux de décroché.

Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés).

Qualité de la réponse.

Taux de paiement dématérialisé des TI en nombre de comptes.

### Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Taux de conformité SIRET et APE.

Taux de récupération des créances à 100 jours en nombre.

Taux de redressements des cotisations contrôlées (redressements positifs).

Fréquence des redressements LCTI.

Nombre de jours de retard des remontées de balance.

Qualité de vidage des comptes.

Taux de respect de la planification statistique.

### Thème « performance économique et sociale »

Réduction du nombre de kilomètres parcourus.

## 2.3. Indicateurs de la part locale d'intéressement : centres nationaux (CNCESU, centre Pajemploi, centres TESE et CEA)

L'ensemble des indicateurs des centres nationaux de traitement concerne le thème « qualité de service ».

### CNCESU (URSSAF Rhône-Alpes)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 4 indicateurs :

- part des volets sociaux CESU dématérialisés ;
- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

### Centre Pajemploi (URSSAF Auvergne)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 3 indicateurs :

- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

### Centres nationaux TESE et CEA (URSSAF Aquitaine, URSSAF Ile-de-France et URSSAF Nord - Pas-de-Calais)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 3 indicateurs :

- taux de décroché ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- qualité de la réponse.

## 2.4. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CSS Mayotte

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 6 indicateurs.

### Thème « qualité de service »

Taux de décroché.

Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés).

Taux de paiements dématérialisés en montant pour les entreprises de moins de 20 salariés.

### Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Taux d'intégration des débits.

Taux de RAR à 15 mois.

Montant des redressements LCTI.

## 2.5. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CERTI

La part locale d'intéressement CERTI concerne les CERTI et la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP).

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 8 indicateurs dont le résultat peut être calculé pour tous les CERTI (5 indicateurs) ou individuellement pour chacun des CERTI et la DSIP.

### Thème « qualité de service »

Taux de disponibilité des systèmes d'information.

Performance éditique.

Résolution des incidents majeurs.

Respect du plan de charge.

Mise en œuvre des prestations forfaitaires.

### Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

Respect du référentiel national de sécurité des systèmes d'information.

### Thème « performance économique et sociale »

Respect des orientations nationales en termes de recrutement.

Réduction du nombre de kilomètres parcourus.

## 2.6. Indicateurs de la part locale d'intéressement : ACOSS

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 5 indicateurs :

- coefficient de performance moyen des organismes ;
- taux d'avancement des projets majeurs ;
- délai de notification comptable mensuelle ;
- taux d'optimalité de gestion de la trésorerie ;
- réduction du nombre de kilomètres parcourus.

### 3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

#### 3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale d'intéressement

##### Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

Montant national distribué = Coefficient national de performance × Part nationale de la masse nationale d'intéressement

##### Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : (valeur de l'indicateur – seuil) / (cible – seuil) ;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

##### Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

Prime individuelle nationale = Montant national distribué / Nombre d'ETP éligibles

#### 3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

##### Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

Masse locale d'intéressement = Part locale de la masse nationale d'intéressement × [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

Montant local distribué = Coefficient de performance local × Masse locale d'intéressement

##### Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : (valeur de l'indicateur – seuil) / (cible – seuil) ;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (cibles CPG), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

#### Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \text{Montant local distribué} / \text{Nombre ETP éligibles}$$

### 3.3. Dispositions particulières

#### 3.5.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

##### Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CGSS)} = [\text{Prime nationale (retraite)} \times \text{Nombre d'agents (retraite)} + \text{Prime nationale (maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{Prime nationale (recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CGSS)}$$

##### Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accident du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CGSS)} = [\text{Prime locale (retraite)} \times \text{Nombre d'agents (retraite)} + \text{Prime locale (maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{Prime locale (recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CGSS)}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie / AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

#### 3.5.2. Caisse maritime d'allocations familiales (CMAF)

##### Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CMAF)} = [\text{Prime nationale famille} \times \text{Nombre d'agents (famille)} + \text{Prime nationale recouvrement} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CMAF)}$$

##### Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CMAF)} = [\text{Prime locale famille} \times \text{Nombre d'agents (famille)} + \text{Prime locale recouvrement} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CMAF)}$$

Chaque organisme national verse à la CMAF une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (famille, recouvrement) au prorata de leurs effectifs respectifs.

### 3.5.3. Caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

#### Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

Prime nationale (CCSS) = [Prime nationale (famille) × Nombre d'agents (famille) + Prime nationale (maladie et AT) × Nombre d'agents (maladie et AT) + Prime nationale (recouvrement) × Nombre d'agents (recouvrement)] / Nombre d'agents (CCSS)

#### Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accident du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

Prime locale (CCSS) = [Prime locale (famille) × Nombre d'agents (famille) + Prime locale (maladie et AT) × Nombre d'agents (maladie et AT) + Prime locale (recouvrement) × Nombre d'agents (recouvrement)] / Nombre d'agents (CCSS)

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

### 3.5.4. URSSAF assurant la gestion d'un centre national de traitement

#### Prime locale d'intéressement

Le coefficient de performance du thème « qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance correspondant de l'URSSAF seule et du coefficient de performance du centre national.

Coefficient de performance du thème « qualité de service » = [Coefficient de performance du thème « qualité de service » (URSSAF) × Effectifs (URSSAF)/Effectifs (organisme)] + [Coefficient de performance (centre) × Effectifs (centre) / Effectifs (organisme)]

### 3.5.5. URSSAF Ile-de-France

#### Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation informatique confiées à la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP), il est introduit un calcul particulier de la prime locale d'intéressement de cet organisme.

Le coefficient de performance local est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance de l'URSSAF seule et du coefficient de performance de la DSIP, calculé selon les mêmes règles que pour les centres informatiques (cf. paragraphe 2.2.3).



$$\text{Coefficient de performance} = \frac{\text{Coefficient de performance (URSSAF)} \times \text{Effectifs (URSSAF)}}{\text{Effectifs (organisme)} + \frac{\text{Coefficient de performance (DSI)} \times \text{Effectifs (DSI)}}{\text{Effectifs (organisme)}}}$$

#### 4. Tableaux des indicateurs et des objectifs

##### 4.1. Tableau des indicateurs de la part nationale

INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION	CIBLE	SEUIL
Note de satisfaction	Qualité de service	10,0 %	7,40	7,00
Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits par anticipation (en montant)	Maîtrise des risques	10,0 %	0,10 %	0,15 %
Taux d'intégration des débits à 10 jours	Maîtrise des risques	10,0 %	99,50 %	99,00 %
Intensité de la politique amiable RG/PL	Maîtrise des risques	10,0 %	50,00 %	40,00 %
Taux de couverture RG	Maîtrise des risques	10,0 %	11,72 %	11,22 %
Montant des redressements LCTI	Maîtrise des risques	10,0 %	400 M€	375 M€
Taux de non-conformité de la répartition	Maîtrise des risques	10,0 %	0,06 %	0,10 %
Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques	Maîtrise des risques	10,0 %	95,00 %	85,00 %
Taux de féminisation des ADD	Performance éco/sociale	10,0 %	41,65 %	39,0 %
Nombre de comptes actifs pondérés/ETP	Performance éco/sociale	10,0 %	+ 0,30 %	+ 0,10 %

Tableau des indicateurs de la part locale : URSSAF, CGSS, CMAF, CCSS

INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Taux de décroché/taux d'appels aboutis	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,000	14,000
Taux de dématérialisation des paiements des TI en nombre de comptes	Qualité de service	10,0 %	66,85 %	80 % de la cible
Taux de conformité SIRET et APE	Maîtrise des risques	5,0 %	99,50 %	98,50 %
Taux de récupération des créances à 100 jours en nombre	Maîtrise des risques	10,0 %	63,00 %	80 % de la cible
Taux de redressement des cotisations contrôlées (redressements positifs)	Maîtrise des risques	10,0 %	2,17 %	80 % de la cible
Fréquence des redressements LCTI	Maîtrise des risques	10,0 %	80,00 %	70,00 %
Nombre de jours de retard des remontées des balances et flux comptables	Maîtrise des risques	5,0 %	1	5
Qualité de vidage des comptes	Maîtrise des risques	10,0 %	90,00 %	80 % de la cible
Taux de respect de la planification statistique	Maîtrise des risques	5,0 %	1	5

INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Réduction du nombre de kilomètres parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	– 2,50 %	– 1,00 %

L'ensemble des indicateurs est applicable à l'ensemble des organismes, mis à part :

- l'indicateur de conformité des champs administratifs RG, non applicable à la CMAF ;
- l'indicateur de fréquence des redressements LCTI, non applicable à la CMAF ;
- les indicateurs de réduction du nombre de kilomètres parcourus, non applicables aux CGSS, CCSS et CMAF.

#### 4.2. Tableau des indicateurs de la part locale : centres nationaux

CESU				
Part des volets sociaux du CESU dématérialisés	Qualité de service	10,0 %	59,70 %	56,30 %
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,00	14,00
PAJE				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,00	14,00
TESE/CEA				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,00	14,00

#### 4.3. Tableau des indicateurs de la part locale : CSS de Mayotte

INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Taux de décroché	Qualité de service	12,5 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	12,5 %	90,00 %	85,00 %
Taux de paiement dématérialisé en montants pour les moins de 20 salariés	Qualité de service	12,5 %	35,00 %	80 % de la cible
Taux d'intégration des débits	Maîtrise des risques	22,5 %	85,00 %	70,00 %
Taux de RAR à 15 mois	Maîtrise des risques	20,0 %	– 5 points	0 point
Montant des redressements LCTI	Maîtrise des risques	20,0 %	+ 10,00 %	+ 0,00 %

#### 4.4. Tableau des indicateurs de la part locale : CERTI

INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé	PÉRIMÈTRE intéressement
Taux de disponibilité des SI (28 systèmes d'information pris en compte)	Qualité de service	20,0 %	99,00 %	98,00 %	Tous CERTI
Indicateur composite de performance éditique : – taux d'affranchissement Eco-pli grand compte – respect des plannings de remise à la poste	Qualité de service	10,0 %	98,00 %	91,00 %	Tous CERTI
Taux de résolution des incidents majeurs en moins de 5 heures	Qualité de service	20,0 %	75,00 %	65,00 %	Tous CERTI
Taux de respect du plan de charge prévu au plan informatique annuel (PIA)	Qualité de service	10,0 %	85,00 %	70,00 %	Tous CERTI
Mise en œuvre des prestations forfaitaires d'étude et développement	Qualité de service	10,0 %	30,00 %	25,00 %	Individuel
Note du référentiel informatique	Maîtrise des risques	10,0 %	3,75/4	3,50/4	Individuel
Respect des orientations nationales en termes de recrutement	Performance éco/sociale	15,0 %	100,00 %	80,00 %	Tous CERTI
Réduction du nombre de kilomètres parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	– 2,50 %	– 1,00 %	Individuel

#### 4.5. Tableau des indicateurs de la part locale : ACOSS

INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Coefficient de performance moyen des organismes (URSSAF + CERTI)	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Taux d'avancement des projets majeurs : – mise en production DSN (13.1.2.1) – déploiement des SVI dans l'ensemble des URSSAF (2.2.2.2) – mise en ligne de la nouvelle version d'Urssaf.fr (2.4.1.1)	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Délai de notification comptable aux partenaires	Maîtrise des risques	5,0 %	25,20	35,00
Taux d'optimalité de la gestion de trésorerie	Maîtrise des risques	15,0 %	90,00 %	80,00 %
Réduction du nombre de kilomètres parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	– 2,50 %	– 1,00 %

## ANNEXE TECHNIQUE DE LA BRANCHE RETRAITE

### INTÉRESSEMENT 2015-2016

---

#### 1. Champ d'application de l'accord d'intéressement branche retraite

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale.
- 1.3. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Ile-de-France.
- 1.4. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie nationale et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

#### 2. Mesure de la performance

##### 2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3

La mesure de la performance de la branche retraite et des organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3 s'effectue à l'aide des 23 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, tels qu'ils figurent dans les contrats pluriannuels de gestion (voir en annexe I la liste des indicateurs et des objectifs nationaux).

##### Thème « performance économique et sociale » (5 indicateurs)

1. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre.
2. Améliorer la productivité globale.
3. Montée en charge de la mutualisation des achats.
4. Améliorer la performance sociale.
5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

##### Thème « qualité de service » (14 indicateurs)

6. Poursuivre l'amélioration de la relation de service : développer les services dématérialisés du portail unique de branche.
7. Assurer la continuité des ressources pour les droits propres.
8. Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés.
9. Améliorer la gestion des stocks des dossiers droits propres.
10. Taux de satisfaction globale des retraités.
11. Taux de satisfaction des assurés au regard du traitement des réclamations.
12. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : taux d'appels aboutis.
13. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : pourcentage de visites sur rendez-vous.
14. Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir.

15. Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités.
16. Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale.
17. Information et conseil sur la prévention du vieillissement.
18. Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel.
19. Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (4 indicateurs)

20. Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQV).
21. Consolider les actions de lutte contre la fraude.
22. Améliorer le taux de recouvrement des indus frauduleux constatés.
23. Assurer un paiement à bon droit : prévenir les indus et les rappels.

## 2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour sa partie nationale

La mesure de performance de la CNAV pour sa partie nationale s'effectue à l'aide des 8 indicateurs suivants (voir en annexe II la liste des indicateurs des services nationaux) :

1. Poursuivre l'amélioration de la relation de service.
2. Réduire le taux d'incidence financière (TIF).
3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA).
4. Améliorer la productivité globale.
5. Réduire les écarts de productivité entre caisses.
6. Rationaliser le coût du SI régional.
7. Montée en charge de la mutualisation des achats.
8. Atteindre un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les directeurs et agents comptables.

## 2.3. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

Le seuil de déclenchement du versement de la prime nationale d'intéressement (PNI) et celui relatif au versement de la prime locale d'intéressement (PLI) sont fixés à 50 % des points mesurables.

Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3 (annexe I).

Pour la CNAV pour sa partie nationale (point 1.4), (annexe II).

Pour la caisse de sécurité sociale de Mayotte (point 1.5), (annexe III).

## 3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

### 3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient prévu dans les contrats pluriannuels de gestion type, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 1 030 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 515 points maximum.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = Masse nationale d'intéressement × (Nombre de points obtenus par la branche / Nombre de points théorique maximum)

### 3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

#### 3.2.1. Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5 est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part régionale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les indicateurs régionaux inscrits dans les CPG type.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = Masse d'intéressement réservée à l'organisme × (Nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux / Nombre de points théorique maximum)

#### 3.2.2. Pour la CNAV pour sa partie nationale (cf. point 1.4)

Pour sa part régionale qui correspond à ses activités nationales, le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = Masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale × (Nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / Nombre de points théorique maximum)

### 3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse nationale d'assurance vieillesse ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

#### 3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

##### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (Prime nationale d'intéressement de la branche retraite × Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × Nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) / Nombre d'agents de l'organisme

##### Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (Prime locale d'intéressement de la branche retraite × Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × Nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) / Nombre d'agents de l'organisme

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

### 3.3.2. Caisses générales

#### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (Prime nationale d'intéressement de la branche retraite × Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × Nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (Prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × Nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS.

#### Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (Prime locale d'intéressement de la branche retraite × Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × Nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (Prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × Nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

### 3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

#### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (Prime nationale d'intéressement de la branche retraite × Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × Nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (Prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × Nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre d'agents de la CSSM

### Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (Prime locale d'intéressement de la branche retraite × Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × Nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (Prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × Nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre d'agents de la CSSM

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

### 3.3.4. Caisse nationale d'assurance vieillesse

#### Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

#### Prime locale d'intéressement (PLI)

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales × (Nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour son activité régionale / Nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales × (Nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / Nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (Prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales × Nombre d'agents relevant des activités régionales) + (Prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales × Nombre d'agents relevant des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.



# ANNEXE I

INTÉRÊSSEMENT 2015-2016

## Indicateurs branche retraite

Description de l'indicateur	Pondération		Objectifs nationaux 2015		Objectifs nationaux 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
<b>Thème : Performance économique et sociale</b>	<b>300</b>	<b>29,13%</b>				
<b>Développer l'efficacité des activités de la Branche</b>						
Charges de gestion/Total UO Pondérées (hors fonctions nationales)	50	4,85%	4,39 €	3,66 €	4,39 €	3,66 €
Total des unités d'œuvre pondérées / Nombre d'ETP de la branche retraite(% d'évolution de la productivité par rapport à l'année de référence 2013 - hors fonctions nationales)	60	5,83%	15 003	18 004	15 045	18 054
<b>Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite</b>						
Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : - en valeur sur le segment "déplacements" (ferroviaires et aériens)	40	3,88%	15%	20%	37%	50%
<b>Améliorer la performance sociale</b>						
Indicateur composite de performance sociale	100	9,71%	55,00%	75,00%	55,00%	75,00%
<b>Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement</b>						
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)	50	4,85%	-2%	-4%	-4%	-6%

Description de l'indicateur	Pondération		Objectifs nationaux 2015		Objectifs nationaux 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
<b>Thème : Qualité de service</b>	<b>480</b>	<b>46,60%</b>				
<b>Poursuivre l'amélioration de la relation de service</b>						
Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du Portail Unique de Branche, tous services confondus, par rapport au nombre d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	40	3,88%	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir
<b>Améliorer les délais de liquidation</b>						
Pourcentage des dossiers de droits propres payés dans le mois suivant l'échéance pour les assurés résidant en France et hors convention internationale	40	3,88%	94%	96%	94%	96%
Pourcentage des dossiers de droits dérivés payés dans le mois suivant l'échéance due	40	3,88%	87%	89%	87%	89%
Pourcentage de dossiers droits propres en stock dont la date d'effet est dépassée depuis plus de 3 mois pour les assurés résidant en France	20	1,94%	<7%	<5%	<7%	<5%
<b>Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités</b>						
Taux de satisfaction globale des retraités	60	5,83%	85%	90%	85%	90%
Taux de satisfaction des assurés au regard du traitement des réclamations	30	2,91%	53%	58%	55%	60%
<b>Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal</b>						
Taux d'appels aboutis	50	4,85%	80%	85%	80%	85%
Pourcentage de visites sur Rendez-vous	30	2,91%	37%	42%	42%	47%
<b>Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir</b>						
Suivi du développement des "ateliers de prévention" - Nombre de bénéficiaires	30	2,91%	32 000	40 000	40 000	50 000

<b>Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités</b>									
Délai de traitement d'une demande d'aide individuelle (pourcentage de dossiers dont le délai est inférieur ou égal à 40 jours)	40	3,88%	75%	80%	80%	80%	85%		
<b>Garantir l'adaptation du service aux bénéficiaires de l'action sociale</b>									
Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale	40	3,88%	85%	90%	90%	85%	90%		
Pourcentage d'agences diffusant de l'information, des conseils sur la prévention du vieillissement	20	1,94%	50%	70%	70%	80%	100%		
<b>Structurer le financement de l'adaptation des logements au vieillissement</b>									
Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel :									
Nombre de bénéficiaires d'un accord de prise en charge pour le financement d'aménagements de logements individuels destinés à prévenir les risques inhérents à la fragilisation liée à l'avancée en âge	20	1,94%	10000 accords	12 000 accords	12 000 accords	12000 accords	14 000 accords		
<b>Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants</b>									
Pourcentage de documents entrants numérisés sous CAPTURE au siège / total des documents numérisés siège+ agences	20	1,94%	29%	34%	34%	34%	45%		

Description de l'indicateur	Pondération		Objectifs nationaux 2015		Objectifs nationaux 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
<b>Thème : Maîtrise des risques et lutte contre la fraude</b>	<b>250</b>	<b>24,27%</b>				
<b>Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement</b>						
Indicateur qualité des dossiers validés (IQV): Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière	100	9,71%	90%	92%	90%	92%
<b>Consolider les actions de lutte contre la fraude</b>						
Montant total des préjudices constatés (fraudes qualifiées)	50	4,85%	6,375 M€	8,5 M€	6,75 M€	9 M€
Pourcentage du montant des d'indus frauduleux constatés recouvrés au terme de 18 mois(Faits générateurs des indus frauduleux issus de la comptabilité auxiliaires de l'OR - G077)	50	4,85%	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir
<b>Assurer un paiement à bon droit et prévenir les indus et les rappels</b>						
Délai de traitement des révisions de service	50	4,85%	<130j	<100j	<130j	<100j
	<b>1030</b>	<b>100,00%</b>				

ANNEXE II

INTÉRESSEMENT : INDICATEURS DES SERVICES NATIONAUX DE LA CNAV (PART LOCALE)

ANNÉES 2015-2016

Description de l'indicateur	Points	%	2015		2016	
			Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Poursuivre l'amélioration de la relation de service						
Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du Portail Unique de Branche, tous services confondus, par rapport au nombre d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	50	12,50%	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement						
Taux d'Incidence Financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	12,50%	Inférieur ou égal à 0,80%	Inférieur ou égal à 0,65%	Inférieur ou égal à 0,80%	Inférieur ou égal à 0,65%
Améliorer les délais de liquidation						
Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	12,50%	23 jours	20 jours	21 jours	18 jours
Développer l'efficience des activités de la Branche						
Total des unités d'œuvre pondérées / Nombre d'Agent (ETP) de la branche retraite	50	12,50%	+1% par rapport à l'année de référence 2013	+2% par rapport à l'année de référence 2013	+2% par rapport à l'année de référence 2013	+3% par rapport à l'année de référence 2013
% d'évolution de la productivité par rapport à l'année de référence 2013						
Développer l'efficience des activités de la Branche						
Pourcentage de réduction de l'écart entre la moyenne des 8 caisses les plus productives et la moyenne des 8 caisses les moins productives	50	12,50%	-1% par rapport à l'année de référence 2013	-2% par rapport à l'année de référence 2013	-2% par rapport à l'année de référence 2013	-3% par rapport à l'année de référence 2013
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite						
Rationaliser le coût SI régional	50	12,50%	-1% par an sur référence 2013	-1,5% par an sur référence 2013	-1% par an sur référence 2013	-1,5% par an sur référence 2013
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite						
Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : - en valeur sur le segment "déplacements" (ferroviaires et aériens) et des dépenses hôtelières	50	12,50%	15%	20%	37%	50%
Améliorer la performance sociale						
Atteindre un taux minimum de 40% du genre le moins représenté parmi les Directeurs et Agents comptables, calculé sur le flux cumulé depuis 2014	50	12,50%	> ou = à 30%	> ou = à 40%	> ou = à 30%	> ou = à 40%
	400	100,00%				

## ANNEXE III

## CSSM MAYOTTE. – INTÉRESSEMENT 2014-2016

## Indicateurs branche retraite

Description de l'indicateur	Pondération		Objectifs 2014		Objectifs 2015		Objectifs 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : Qualité de service								
RM3 - Optimiser l'offre de service multi canal								
% des appels aboutis	50	16,6%	55,00%	60,00%	55,00%	60,00%	55,00%	60,00%
RM5 bis - Assurer la continuité des Ressources pour les dossiers Allocation Spéciale Personnes Agées (ASPA)								
% des dossiers ASPA (1er et 2ème droits), payés dans le mois suivant l'échéance due	50	16,6%	60,00%	65,00%	62,00%	67,00%	65,00%	70,00%
RM7 - Assurer la continuité des Ressources pour les assurés relevant d'une carrière mixte								
- % des dossiers Droits Propres et Dérivés (1er et 2ème droit) payés dans les 2 mois suivant l'échéance due pour les assurés relevant d'une carrière mixte	50	16,6%	55,00%	60,00%	57,00%	62,00%	60,00%	65,00%
RM9 - Améliorer la qualité du compte individuel								
% de Régularisations de carrière traitées pour les générations ciblées	50	16,6%	80,00%	85,00%	82,00%	87,00%	85,00%	90,00%
RM11 - Améliorer Les délais de transmission aux partenaires de la DADS								
Taux de saisie des DADS	50	16,6%	85 % au 31/07/14	90 % au 31/07/14	87 % au 31/07/15	92 % au 31/07/15	90 % au 31/07/16	95 % au 31/07/16

Description de l'indicateur			Objectifs 2014		Objectifs 2015		Objectifs 2016	
			Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
<b>Thème : Maîtrise des risques et lutte contre la fraude</b>								
<b>RM23 - Améliorer la qualité de la liquidation</b>								
Taux de retour contrôle	50	16,6%	25,00%	20,00%	23,00%	18,00%	21,00%	16,00%
	<b>300</b>	<b>100%</b>						

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,  
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

---

**ACCORD DU 11 JUIN 2015**

**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015**

NOR : ASET1551128M

IDCC : 1761

Entre :

La FENNTISS,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Clause de revoyure*

Des nouvelles négociations sur les salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

**Article 2**

*Extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des minima conventionnels mensuels au 1<sup>er</sup> juillet 2015

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
Employés	
I	1 462
II	1 472
III	1 502
IV	1 603
V	1 674
Agents de maîtrise	
I	1 775
II	1 996
Cadres	
I	2 722
II	3 266
III	3 801
IV	4 889



Brochure n° 3175

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME**

---

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1551132M

IDCC : 1909

Entre :

La FNOTSI ;

La FNGDF ;

La FNCRT,

D'une part, et

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point pour l'année 2016 reste identique à celle fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2015, soit 1,133 €.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet 2016, tous les indices sont revalorisés de 4 points.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Indices planchers

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016

*(En euros.)*

ÉCHELON	INDICE PLANCHER
1.1	1 304
1.2	1 386
1.3	1 499
2.1	1 572
2.2	1 712
2.3	1 822
2.4	2 162
3.1	2 422
3.2	2 822
3.3	3 372

Au 1<sup>er</sup> juillet 2016

*(En euros.)*

ÉCHELON	INDICE PLANCHER
1.1	1 308
1.2	1 390
1.3	1 503
2.1	1 576
2.2	1 716
2.3	1 826
2.4	2 166
3.1	2 426
3.2	2 826
3.3	3 376

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150520-001215

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---