

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/02 DU 30 JANVIER 2016

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	161

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/02

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bois (industries [importation]) : accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé	4
Commissaires-priseurs judiciaires : avenant du 2 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	13
Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 8 du 9 septembre 2015 relatif à la classification des emplois techniques.....	17
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 3 du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	23
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 4 du 15 décembre 2015 relatif au régime complémentaire santé	43
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires.....	46
Electriciques et gazières (industries) : accord du 17 décembre 2015 relatif aux primes et aux indemnités.....	49
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant du 13 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	51
Formation (organismes) : accord du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »	54
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	67
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	88
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant n° 3 du 11 décembre 2015 relatif aux frais de santé.....	109
Notariat : avenant n° 1 du 3 décembre 2015 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif aux frais de santé	119
Photographie (professions) : avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé.....	121
Ports de plaisance : accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	141

Prestataires de services (secteur tertiaire) : adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la FEC FO aux accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé.....	155
Régies de quartier : avenant n° 5 du 3 décembre 2015 relatif aux jours fériés.....	156
Restauration rapide : avenant n° 3 du 2 décembre 2015 à l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013 relatif à la prévoyance et à l'action sociale.....	157
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 16 décembre 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2016	159

Accord professionnel
INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION

ACCORD DU 4 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
ET À LA CRÉATION D'UN RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650032M

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles des industries du bois et de l'importation des bois, compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de l'obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI », telle que définie par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- de la fin des clauses de désignation et de migration suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;
- de la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables »,

ont décidé de négocier un accord national relatif au panier de soins minimal, afin de pouvoir proposer aux entreprises et salariés des entreprises dont les activités figurent dans le champ d'application du présent accord une offre référencée destinée à leur permettre de disposer d'une réponse adaptée à la généralisation de la couverture complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

Ils ont convenu de la mise en œuvre de ce socle minimal de garanties par une offre référencée, mais faisant l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Ce régime concernera les salariés des entreprises du secteur relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion de ceux relevant d'autres dispositions conventionnelles spécifiques (exemple : VRP).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes.

	RÉFÉRENCE NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4805/20.5Z
Fibre de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc., fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Bénéficiaires de la garantie « frais de santé »

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève du champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord prendront effet en application des dispositions de l'article 11.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés, ayant 2 mois d'ancienneté, à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime « frais de santé » avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenu(e)s d'appliquer les dispositions du présent accord qui vise le panier de soins minimum obligatoire.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime « frais de santé » comportant des garanties supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Article 3

Conditions d'exonération d'affiliation

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant les justificatifs nécessaires :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie « frais de santé » conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion) :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire « frais de santé » facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- régime complémentaire « frais de santé » facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le caractère collectif des garanties n'est pas remis en cause lorsque, pour une garantie donnée, la contribution due par l'employeur fait l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun d'entre eux selon les conditions qu'ils déterminent conjointement.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Article 4

Financement du régime panier de soins minimum

1. Financement du dispositif

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du panier de soins minimum obligatoire « frais de santé » définies par le présent accord, au titre du seul salarié, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture « frais de santé » à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du panier de soins minimum obligatoire, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés choisit de les améliorer, une répartition différente plus avantageuse peut être retenue.

2. Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- pour les garanties collectives complémentaires « frais de santé », le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5

Bénéficiaires du régime local du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1, 5 °, du code de la sécurité sociale et du 6° du I-A de l'article 1^{er} de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, la couverture complémentaire frais de santé, en application du présent accord, ainsi que la cotisation qui la finance – des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime – sont adaptées compte tenu du niveau des garanties assuré par ce régime local.

Article 6

Loi Evin « frais de santé » et portabilité

6.1. Loi Evin « frais de santé »

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

6.2. Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7

Comité paritaire de suivi

1. Rôle du comité

Les organisations professionnelles et syndicales signataires du présent accord ont décidé de constituer un comité paritaire de suivi dont les missions sont notamment les suivantes :

- faire le bilan des entreprises et salariés couverts par les dispositifs créés à partir des éléments transmis par le ou les organismes référencés, y compris pour les options qui auront pu être mises en œuvre dans les entreprises à titre facultatif ;
- ces éléments devront indiquer :
 - l'identification des entreprises par secteur d'activité et par secteur géographique (région, département le cas échéant) et le nombre de salariés couverts ;
 - l'indication de l'existence d'un régime spécifique conventionnel local ;
- faire le bilan annuel de l'application de l'accord national du 4 novembre 2015 : évolutions et résultats globaux du régime « frais de santé » mis en place.

Ce bilan comportera la présentation des données par famille professionnelle avec l'état des cotisations encaissées, l'état des prestations versées par poste de dépense ;

- examiner les avis relatifs à l'évolution du régime en fonction des éléments à transmettre à la commission paritaire de suivi de l'accord national du 4 novembre 2015 ;
- vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Le comité paritaire de suivi examinera dans le cadre de sa mission le montant :

- des cotisations perçues ;
- des frais de gestion ;
- des prestations versées ;
- des revalorisations instituées ;
- des différentes provisions constituées ;
- les règles relatives à la constitution des provisions réglementaires et autres ;
- les données démographiques liées au fonctionnement du régime (nombre de salariés, pyramide des âges, répartition hommes-femmes).

A ce titre, il appartiendra au comité paritaire de définir les mesures appropriées qu'il jugera utiles et nécessaires.

2. Composition du comité paritaire de suivi

Il est créé entre les signataires du présent accord un conseil paritaire de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le conseil paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an.

Il prend connaissance du bilan annuel établi par le ou les organismes référencés, fait toutes propositions utiles, tant à l'organisme gestionnaire qu'à la commission paritaire plénière.

Article 8

Clauses de réexamen de l'accord « frais de santé »

Le régime « frais de santé » mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de ou des organismes référencés.

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme référencé, les prestations en cours de service seront maintenues par l'organisme quitté à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord feront l'objet d'une convention de référencement qui définira entre le ou les organismes référencés et les partenaires sociaux la mise en œuvre et le suivi des dispositions du présent accord.

Article 9

Dispositions communes au dispositif « frais de santé »

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 10

Garanties du régime « panier de soins-ANI »

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

(Voir tableau page suivante.)

		Panier de soins
Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire
Frais Médicaux		
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes	70%	30%
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologue	60%	40%
Analyses, examens de laboratoire	60% ou 70%	40% ou 30%
Radiologie, actes techniques	70%	30%
Actes de prévention responsables ⁽¹⁾	De 35% à 70%	De 65% à 30%
Pharmacie		
Médicaments reconnus comme « majeurs » (ancienne vignettes blanches)	65%	35%
Optique (remboursé par le régime de base)		
Verres + Monture (remboursement complémentaire par le bénéficiaire et pour 2 ans ⁽²⁾)		
Monture + 2 verres simples ⁽³⁾	60%	Crédit de 100€
Monture + 2 verres complexes ⁽⁴⁾	60%	Crédit de 200€
Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe	60%	Crédit de 150€
Lentilles	60%	40%
Dentaire		
Soins dentaires	70%	30%
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée)	70%	55%
Orthodontie remboursée par le régime de base	70% ou 100%	55% ou 25%
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60% ou 100%	40% à 0%
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60%	40%
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (secteur conventionné)		
Frais de soins et de séjour	80% ou 100%	20% ou 0%
Forfait journalier (sans limitation de durée)	-	Frais réels
Divers		
Transports remboursés par le régime de base	65%	35%

(1) Actes de prévention (au sens de l'arrêté du 8 juin 2006) :

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- dépistage Hépatite B ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(2) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(3) Verres simples : sphère comprise entre -6 ou +6 dioptries ou cylindre <= 4dioptries

(4) Verres complexes :

- verres simple foyer (sphère> -6 ou +6 dioptries ou cylindre> +4 dioptries) ;
- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

Article 11

Dispositions diverses

1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;
FFB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SEI ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
FBT ;
SNCB ;
FTE.

Syndicats de salariés :

FNCB CFTD ;
FG FO construction.

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 2 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650044M
IDCC : 2785

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Article 1^{er}

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques versent leur contribution légale de formation à l'OPCA PL, dénommé ACTALIANS.

L'article 42 « Versement des contributions » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés ou de 1 à 10 salariés
en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

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

Entreprises de 10 à 49 salariés ou de 11 à 49 salariés
en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;

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

Entreprises de plus de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

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

Article 2

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA PL, dénommé ACTALIANS, à l'exception des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel. Cette contribution conventionnelle se répartit ainsi :

Entreprises de moins de 10 salariés ou entreprises de moins de 11 salariés (en cas de relèvement du seuil légal)

Le versement de cette contribution s'élève à 0,05 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

Entreprises de 10 à 299 salariés ou de 11 à 299 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

Article 3

Compte personnel de formation

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue *pro rata temporis* pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires à temps partiel.

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

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

Dispositions transitoires

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

Article 4

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

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

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

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

Article 5

Notification. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non. Toute dénonciation ou toute opposition peuvent être faites selon les dispositions légales. Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de leur dépôt.

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur après validation des formalités de dépôt et publicité prévues ci-dessous. L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNCPJ ;

SNCPJ.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT ;

SPCPSVV CGC ;

UNSA FESSAD ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3355

Convention collective nationale

**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÈNEMENT**

AVENANT N° 8 DU 9 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS TECHNIQUES

NOR : ASET1650040M
IDCC : 2717

Entre :

La FICAM ;

Le SYNPASE,

D'une part, et

Le FCCS CFE-CGC ;

La CFTC ;

La FASAP CGT-FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

*Modification de la classification générale des emplois techniques
du spectacle vivant (titre VII)*

Les partenaires sociaux ont négocié dans le but de mettre à jour les grilles de fonctions techniques du spectacle vivant et de créer des définitions pour chaque fonction.

Ainsi, la classification générale des emplois techniques du spectacle vivant suivante se substitue à celle étendue en 2008.

Classification générale des emplois techniques du spectacle vivant
(Tous ces emplois peuvent être en CDI/CDD de droit commun ou d'usage)

RÉGIE GÉNÉRALE		
Directeur technique	Définit et conçoit les process techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et à la réalisation d'un événement	7
Régisseur général	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un projet	7

RÉGIE GÉNÉRALE		
Directeur logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un événement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants	7
Logisticien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats	4
Technicien réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement	4
Logisticien adjoint	Seconde le logisticien dans ses fonctions	3
Technicien de scène/plateau	Assure la mise en œuvre des moyens techniques sur scène	3
Assistant technicien de scène/plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques	2

PLATEAU		
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ou événementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	6
Superviseur de chantier adjoint	Seconde le superviseur de chantier dans ses fonctions	4
Régisseur/régisseur de scène/de salle	Coordonne et met en œuvre les actions des différents intervenants techniques	4
Chef instrument de musique/back-liner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'événement	4
Technicien instrument de musique/backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'événement	3
Road/aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un événement	1

SON		
Designer son	Conçoit le design sonore d'un événement et peut participer à son exploitation	6
Régisseur son	Coordonne et met en œuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	4
Chef sonorisateur	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électro-acoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	4
Technicien système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	4
Technicien son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son	3
Assistant sonorisateur	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation	2
Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son	1

LUMIÈRE		
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un événement et peut participer à l'exploitation	6
Eclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un événement et peut participer à son exploitation	5
Régisseur lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite	4

LUMIÈRE		
Chef poursuiteur	Coordonne les poursuiviteurs et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation	4
Pupitreux lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste	4
Technicien lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière	3
Programmeur/encodeur lumière	Prépare les encodages des effets lumières et les réalise	3
Assistant lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	2
Poursuiteur	Met en œuvre et exploite les projecteurs de poursuite	2
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière	1

STRUCTURE – ACCROCHE/LEVAGE – ÉCHAFAUDAGE		
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur cahier des charges. Il peut participer à l'exploitation et coordonner l'équipe de montage et de démontage	7
Superviseur rigger/accrocheur	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en forme et prépare les plans, prépare les tableaux de charges, veille et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure	6
Concepteur motorisation asservie	Conçoit le plan de la motorisation asservie et peut participer à son exploitation	5
Régisseur structure	Met en œuvre un plan de structures donné et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution	4
Chef/régisseur motorisation asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite	4
Pupitreux motorisation asservie	En charge de la conduite motorisation asservie élaborée par le concepteur motorisation	4
Technicien scaffholder/échafaudageur	Met en œuvre, règle et exploite les structures échafaudage	3
Rigger/accrocheur	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation	3
Technicien motorisation asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation	3
Technicien de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures	3
Assistant rigger/accrocheur	Assiste le rigger dans ses fonctions	2
Assistant pupitreux motorisation asservie	Assiste le pupitreux ou le technicien dans ses fonctions	2
Monteur de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures	1

VIDÉO – IMAGE		
Réalisateur SV	Est responsable de la captation d'un événement, de sa conception à sa réalisation	7
Directeur de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, constitue et coordonne les équipes techniques	7

VIDÉO – IMAGE		
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés	5
Programmeur/encodeur multimédia	Prépare et réalise les encodages des effets vidéo	4
Technicien diffusion d'images	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de diffusion d'images	4
Technicien de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie	4
Technicien média serveur	Maîtrise et exploite des serveurs multimédias pour la diffusion d'un projet artistique et/ou événementiel	4
Technicien vidéo SV	Met en œuvre, règle et exploite les équipements vidéo	3
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du réalisateur SV	3
Toppeur	Assure le suivi et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans un événement	3
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	2
Assistant média serveur	Assiste le technicien média serveur dans ses fonctions	2
Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo	1

PYROTECHNIE		
Pyrotechnicien	Réalise des spectacles et design pyrotechniques avec scénographie pouvant associer d'autres techniques audiovisuelles	5
Chef de tir	Gère la mise en œuvre des opérations de montage et de tir d'une production pyrotechnique (certificat C4-T2 de niveau 2)	4
Technicien de pyrotechnie	Gère la mise en œuvre et le tir d'un spectacle pyrotechnique (certificat C4-T2 de niveau 1)	3
Artificier	Met en œuvre des spectacles de pyrotechnie sous la responsabilité directe d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie	2

ÉLECTRICITÉ		
Chef électricien	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou événementiel, et coordonne les équipes	4
Mécanicien groupman	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, garantit la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et achemine le matériel	4
Electricien	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage	3
Assistant électricien	Assiste l'électricien dans ses fonctions	2

DÉCORS		
Directeur décorateur	Assure la création d'un projet de décoration, de sa conception à sa réalisation	7
Superviseur constructeur de décors/machinerie	Supervise et fait exécuter le travail des différents corps de métier	6

DÉCORS		
Concepteur technique décors/machinerie	En charge des aspects de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pneumatique des parties mobiles d'un décor	5
Assistant directeur décorateur	Assiste le directeur décorateur dans ses fonctions	4
Chef menuisier de décors	Conçoit et trace les décors sur bois et matériaux composites	4
Chef peintre décorateur	Conçoit et réalise les peintures nécessaires aux décors	4
Chef serrurier/serrurier métallier	Conçoit et trace les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	4
Chef sculpteur	Conçoit et réalise les sculptures et moulages	4
Chef tapissier	Exécute et fait exécuter les travaux de tapisserie en lien avec le chef décorateur	4
Chef staffeur	Conçoit et réalise tous types de moulages	4
Constructeur de décors/de machinerie	En charge de la construction de machineries/de décors	3
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bois et matériaux composites	3
Peintre décorateur	En charge de la réalisation de tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors	3
Peintre patineur	En charge de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds)	3
Serrurier/serrurier métallier	Réalise les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	3
Sculpteur	Réalise les sculptures et moulages	3
Tapissier	Réalise les ouvrages de tapisserie	3
Staffeur	Réalise tous types de moulage	3
Assistant constructeur de décors/machinerie	Assiste le constructeur de machinerie/de décors dans ses fonctions	2
Assistant menuisier de décors	Assiste le menuisier de décors dans ses fonctions	2
Assistant peintre décorateur	Assiste le peintre décorateur dans ses fonctions	2
Assistant serrurier/métallier	Assiste le serrurier/métallier de théâtre dans ses fonctions	2
Assistant sculpteur	Assiste le sculpteur dans ses fonctions	2
Assistant tapissier	Assiste le tapissier dans ses fonctions	2
Assistant staffeur	Assiste le staffeur dans ses fonctions	2
Aide décors	Aide et participe à tous travaux liés à la fabrication d'un décor	1

COSTUME – ACCESSOIRE – MAQUILLAGE – COIFFURE		
Directeur costumier	Est responsable de la conception des costumes pour un spectacle et/ou événement et de l'encadrement des équipes dédiées	7
Directeur coiffeur/maquilleur	Est responsable de la conception des coiffures/maquillages pour un spectacle et/ou événement et de l'encadrement des équipes dédiées	7
Chef costumier/chapelier modiste	En charge de la réalisation des costumes/de la fabrication des chapeaux	4
Chef coiffeur/maquilleur	En charge de la réalisation des coiffures et/ou maquillages	4
Chef accessoiriste	En charge de la recherche et/ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène	4

COSTUME – ACCESSOIRE – MAQUILLAGE – COIFFURE		
Costumier/chapelier modiste	Réalise des pièces/chapeaux sur mesure	3
Coiffeur/maquilleur	Réalise les coiffures et/ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle	3
Accessoiriste	Fabrique et/ou installe sur le plateau des accessoires de costumes	3
Assistant costumier/chapelier modiste	Assiste le costumier/chapelier modiste dans ses fonctions	2
Assistant coiffeur/maquilleur	Assiste le coiffeur/maquilleur dans ses fonctions	2
Assistant accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dans ses fonctions	2
Aide costumier	Prépare et aide à la mise en œuvre des costumes et accessoires	1
<p>Notion d'« aide » : la fonction d'aide ne nécessite ni compétence particulière ni connaissance préalable et constitue le premier niveau d'accès au métier.</p> <p>Encadré de manière suivie (sans autonomie ni responsabilité particulière), son exercice doit en permanence comprendre une dimension formatrice permettant une progression vers les niveaux supérieurs.</p> <p>La fonction d'« aide » ne se comprend donc en aucune manière comme un échelon d'emploi pouvant s'inscrire dans la durée mais comme une période transitoire de préqualification ne pouvant excéder 1 600 heures. En conséquence, les aides associés aux différents emplois bénéficient d'une priorité d'accès au plan de formation des entreprises.</p>		

Une entreprise relevant du champ du spectacle vivant et de l'événement, telle que définie à l'article 1.1.1 de la présente convention, lorsqu'elle doit recourir pour ses prestations à des fonctions relevant de la filière audiovisuelle, doit appliquer pour ces seules fonctions :

- la grille de salaires de la filière audiovisuelle pour les salariés en CDI et en CDD de droit commun ;
- les dispositions de l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, pour les salariés engagés en CDDU.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

AVENANT N° 3 DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650039M
IDCC : 2697

PRÉAMBULE

A la suite de l'adoption des lois du 14 juin 2013 et du 5 mars 2014 relatives respectivement à la sécurisation de l'emploi et à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires du présent accord ont convenu d'adapter le tissu conventionnel en vigueur au sein de la branche des personnels des structures associatives cynégétiques dans le but d'accroître la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'améliorer la qualité des missions effectuées par les structures associatives cynégétiques de la branche.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs de la formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en capacité d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de sa structure cynégétique ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de la structure cynégétique ;
 - du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à leur initiative, en accord le cas échéant avec leur employeur ;
 - de l'accès au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à leur seule initiative ;
- concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant des conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de

travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Actions de formation concourant à la compétitivité des structures associatives cynégétiques et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation de la structure associative cynégétique, à l'initiative de l'employeur ;
- du congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
- du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, en liaison avec leur structure associative cynégétique, le cas échéant ;
- du contrat et de la période de professionnalisation.

Les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilan, de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'accompagnement, incluant des actions de préqualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.

Les entretiens professionnels et/ou le passeport formation doivent notamment permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer son orientation et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte des besoins en qualification et/ou en compétences de la structure cynégétique, ou plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et aptitudes professionnelles.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à permettre à chaque salarié de progresser selon l'article 6 de la convention collective.

Article 1^{er}

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de la structure cynégétique.

Article 1.1

Contenu du plan de formation

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Le plan de formation peut comporter des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles afin de définir soit un projet professionnel, soit un projet de formation.

A l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est financé dans le cadre du plan de formation.

A l'initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé dénommé « congé bilan de compétences » financé par le FONGECIF.

En cas de prise en charge du congé de bilan de compétences, le salarié a droit au maintien de sa rémunération pendant la durée du congé, qui ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Les actions du plan de formation permettent à la structure associative cynégétique de s'acquitter de l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue.

Article 1.2

Catégorisation des actions de formation

L'employeur précise, dans un document d'information à destination des délégués du personnel ou du comité d'entreprise le cas échéant, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

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

Article 1.3

Cadre du départ en formation

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans la structure associative cynégétique sont réalisées pendant le temps de travail et constituent un temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération maintenue par la structure associative cynégétique.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées pendant le temps de travail et être rémunérées comme du temps de travail effectif ou en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Si l'action est réalisée hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % du salaire net et bénéficie du maintien de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les 12 derniers mois.

Le suivi d'une action de formation en dehors du temps de travail suppose l'accord écrit et préalable du salarié. Cet accord peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

La dénonciation de l'accord ainsi que le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ne peuvent constituer une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 1.4

Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation

Les priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation sont les suivantes :

- les actions de formation identifiées comme prioritaires par la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche sont celles figurant dans le catalogue élaboré paritairement et annuellement par ladite CPNEF. Ce catalogue est diffusé selon les modalités prévues à l'article 3.4.4 de la convention collective ;
- en cas de demande de départ en formation exprimée par la structure cynégétique adhérente à la branche non couverte par le catalogue, le financement de cette dernière pourra être assuré de manière dérogatoire par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par le présent accord sous réserve de l'autorisation préalable de la CPNEF de la branche.

Article 2

Professionnalisation

Article 2.1

Définition de la professionnalisation

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une reconnaissance des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises au sens des articles 2.2.1 et 2.3.1 du présent accord.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par la structure cynégétique lorsqu'elle dispose d'un service de formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en structure cynégétique d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 2.2

Contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en ce qui concerne notamment la conclusion et l'exécution du contrat de professionnalisation. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.2.1

Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité l'acquisition d'une qualification :

- correspondant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Article 2.2.2

Publics éligibles

Sont éligibles aux contrats de professionnalisation, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Aux termes des articles L. 6325-1, 3°, et L. 6325-1-1 du code du travail, la branche reconnaît comme prioritaires les publics suivants :

- les jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 2.2.3

Durée et renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation ou, lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Les parties signataires conviennent au titre du présent accord d'étendre la durée maximum du contrat de professionnalisation à 24 mois pour les publics identifiés comme prioritaires à l'article 2.2.2 et/ou pour toute action de formation débouchant sur l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation ;
- le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 2.2.4

Rémunérations minimales

ÂGE	INFÉRIEUR AU BAC professionnel ou diplôme ou titre professionnel équivalent	QUALIFICATION au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic

ÂGE	INFÉRIEUR AU BAC professionnel ou diplôme ou titre professionnel équivalent	QUALIFICATION au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Salariés de 26 ans et plus	Salaire minimum interprofessionnel de croissance ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle	

Article 2.2.5

Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 7.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par la CPNEF de la branche. Les travaux de la CPNEF pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Article 2.2.6

Caractéristiques

Article 2.2.6.1

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, il l'est en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par la structure cynégétique elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Article 2.2.6.2

Durée de la formation

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par l'Education nationale ou autres, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat sans pouvoir dépasser la durée prévue par ledit référentiel.

Article 2.2.7

Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin et dans le respect de la législation en vigueur, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNEF ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Article 2.2.8

Tutorat

Conformément aux articles D. 6325-6 et suivants du code du travail, un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein de la structure cynégétique les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire et doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Il doit disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'accomplissement de sa mission. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Il aura bénéficié d'une préparation (entretien de présentation du tutorat, remise d'une brochure...), et si nécessaire d'une formation spécifique prise en charge par l'OPCA.

Article 2.3

Périodes de professionnalisation

Article 2.3.1

Objet et public éligible

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, ou sous contrat unique d'insertion.

Parmi les bénéficiaires définis par la loi, les périodes de professionnalisation devront bénéficier en priorité aux publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 5 ans, ceux ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental, etc.) ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNEF de la branche ;
- les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve de justifier de 1 année de présence dans la structure cynégétique, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, notamment en l'absence de formation suivie depuis l'entrée dans la branche ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption ;
- les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail) ;
- les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire, conformément aux dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'acquérir un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- d'accéder au socle de connaissances et de compétences ;

- d’accéder à une certification inscrite à l’inventaire des compétences transversales de la CNCP ;
- d’abonder son compte personnel de formation dans les conditions prévues par le code du travail et au présent accord.

Article 2.3.2

Modalités de mise en œuvre

Dans la structure cynégétique de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins deux salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l’OPCA dans le cadre des actions d’accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est défini par la CPNEF. Ils permettront de définir les barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Article 2.3.2.1

Pendant le temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre au cours de la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 2.3.2.2

En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail soit à l’initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l’employeur, après accord écrit du salarié, dans les mêmes conditions que celles prévues à l’article 1.3 du présent accord.

Dans les deux cas, l’employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels la structure cynégétique souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l’accord écrit entre l’employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l’issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l’attribution de la classification correspondant à l’emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par la structure cynégétique d’une allocation de formation d’un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle.

Article 2.3.3

Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des périodes de professionnalisation

En tant que de besoin et dans le respect de la législation en vigueur, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires ;
- les qualifications et actions de formation accessibles ;
- les publics prioritaires au regard desquels l’OPCA désigné dans les conditions prévues à l’article 7.1 examine les demandes de financement présentées par les structures cynégétiques ;
- l’organisation des périodes de professionnalisation.

Article 3

Entretien professionnel

Article 3.1

Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins de la structure cynégétique et des salariés.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l'étendue des missions et des responsabilités ;
- d'évaluer les développements potentiels de carrière ;
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- de favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

Article 3.2

Déroulement de l'entretien professionnel biennal et des entretiens de reprise

Tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par la structure cynégétique ou, à sa demande, tous les ans.

Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un congé pour convenances personnelles (cf. art. 5.5.4 de la convention collective).

Pour la préparation de l'entretien, les salariés sont informés à l'occasion de leur embauche qu'ils bénéficient des entretiens professionnels prévus au présent article et notamment de l'objectif, du contenu et des modalités de suivi de l'entretien.

La structure cynégétique laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées :

- l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de la structure cynégétique ;
- les modalités d'exercice du compte personnel de formation ;
- les conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié. Il rappelle les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation faites au salarié.

En cas de refus matérialisé du salarié à se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Article 3.3

Entretien professionnel récapitulatif

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.2 du présent accord fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens auxquels il a droit en application de l'article 3.2 du présent accord.

Il permet également d'apprécier si le salarié a :

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

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

Article 4.1

Présentation du compte personnel de formation

Toute personne âgée d'au moins 16 ans dispose, jusqu'à ce qu'elle soit admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'un compte personnel de formation (CPF).

Le CPF est comptabilisé en heures de formation. Celles-ci demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi du titulaire du compte.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées en accédant au service dématérialisé gratuit disponible à l'adresse <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Article 4.2

Alimentation du compte personnel de formation

Chaque salarié des structures cynégétiques bénéficie annuellement d'un crédit de 24 heures de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un total de 120 heures. Lorsque ce plafond est atteint, l'alimentation s'effectue à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année bénéficient d'une alimentation de leur compte à due proportion du temps de travail effectué.

Sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte les absences au titre des congés suivants :

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;

- congé d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de soutien familial.

Article 4.3

Mobilisation du compte personnel de formation

En application des articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du code du travail, les salariés des structures cynégétiques peuvent mobiliser leur compte personnel de formation dès lors qu'ils visent certains types de formation.

Les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont utilisables jusqu'au 1^{er} janvier 2021. En cas de mobilisation du CPF, ces heures sont mobilisées en premier lieu.

Article 4.3.1

Formations éligibles de plein droit au CPF

Sont de plein droit éligibles au CPF les actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences de base ainsi que les prestations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

Article 4.3.2

Autres formations éligibles

Sont également éligibles au CPF les formations qui, d'une part, sont :

- sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
- sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire des compétences transversales,

et, d'autre part, figurent sur des listes, actualisées régulièrement et élaborées par :

- la CPNEF de la branche. Un état des formations figurant sur cette liste au 1^{er} décembre 2015 est annexé au présent accord pour information ; le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

Article 4.3.3

Modalités de départ en formation

Les formations suivies en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF ne requièrent pas l'accord de l'employeur. Elles ne donnent pas droit au versement d'une allocation de formation. Dans ce cas, le salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle organisé notamment par les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du CIF.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins :

- 60 jours avant le début de celle-ci si la formation envisagée est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

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

Pour le suivi des formations éligibles de plein droit au CPF au sens du présent accord et en cas de mobilisation des heures créditées à la suite d'un abondement correctif tel que prévu à l'article L. 6323-13 du code du travail, l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Article 4.3.4

Prise en charge des frais de formation

Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA désigné en application du présent accord.

Conformément aux articles L. 6323-20 et R. 6323-5 du code du travail, ces prises en charge sont définies selon les règles établies par le conseil d'administration de l'OPCA.

Ces frais comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes à la formation, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement ;
- le cas échéant :
 - les rémunérations du salarié en formation pendant le temps de travail, dans la limite de 50 % du montant total pris en charge au titre des heures inscrites au CPF du salarié concerné ;
 - les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation.

Toutefois, les frais de formation peuvent être pris en charge par la structure associative cynégétique d'au moins 10 salariés lorsqu'elle a conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail un accord lui permettant de gérer en interne le financement et l'abondement du compte personnel de formation de ses salariés.

Les frais de formation peuvent être pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation en application des articles L. 6323-20, II, et R. 6323-6 du code du travail.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5.1

Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir, en tout ou partie, un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans le dispositif de valorisation des personnes ainsi que la reconnaissance de leurs compétences et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Les salariés peuvent mobiliser de plein droit leur CPF pour bénéficier d'un accompagnement à la VAE dans les conditions fixées par le code du travail et le présent accord.

Ils peuvent également demander un congé pour validation de l'expérience : le bénéfice de ce congé est ouvert sur demande adressée à l'employeur à tout salarié souhaitant effectuer des actions de validation des acquis de son expérience.

Article 5.2

Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 3142-3-1 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer.

A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

Le salarié doit toutefois adresser à son employeur au moins 15 jours calendaires avant le début de la session de VAE ou d'examen une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de VAE.

L'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 7.1, rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la CPNEF et tels qu'entérinés par le conseil d'administration de l'OPCA.

Article 6

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque salarié peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Ce passeport recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale et continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

L'établissement du passeport formation s'effectue, en application de l'article L. 6323-8 du code du travail, via le service en ligne du compte personnel de formation.

Il recense :

- les études et les formations suivies ;
- les diplômes et les certifications obtenus ;
- les qualifications détenues et exercées ;
- l'expérience professionnelle ;
- les aptitudes et compétences ;
- le permis de conduire ;
- les langues étrangères ;
- les assermentations.

Article 7

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7.1

Désignation de l'OPCA de la branche

Les parties au présent accord conviennent de désigner AGEFOS-PME comme organisme paritaire collecteur agréé.

Article 7.2

Contributions légales

Pour l'application du présent article, le versement des contributions affectées au compte personnel de formation s'appliquent, sauf lorsque la structure cynégétique d'au moins 10 salariés gère en interne le financement et l'abondement du compte personnel de formation en application des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Article 7.2.1

Contributions des structures associatives cynégétiques de moins de 10 salariés

En application des articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, les employeurs de moins de 10 salariés versent à l'OPCA désigné par le présent accord une contribution égale à 0,55 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est affectée à hauteur de :

- 0,15 % de la masse salariale brute au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,40 % de la masse salariale brute au financement du plan de formation.

Article 7.2.2

Contributions des structures associatives cynégétiques de 10 à 49 salariés

En application des articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, les employeurs dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés versent à l'OPCA désigné par le présent accord une contribution égale à 1 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est affectée à hauteur de :

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

Article 7.2.3

Contributions des structures associatives cynégétiques d'au moins 50 salariés

Les contributions des structures associatives cynégétiques d'au moins 50 salariés sont régies par les dispositions des articles L. 6331-9, R. 6332-22-4 et R. 6332-22-5 du code du travail.

Article 7.3

Contributions conventionnelles supplémentaires

Afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation, les parties signataires conviennent d'instituer, en sus des contributions légales, des contributions conventionnelles.

Ces contributions, assises sur la masse salariale brute de la structure cynégétique, sont fixées selon les taux suivants :

- pour les structures associatives cynégétiques de moins de 10 salariés : à hauteur de 0,85 % ;
- pour les structures associatives cynégétiques de 10 à 19 salariés : à hauteur de 0,15 % ;
- pour les structures associatives cynégétiques d'au moins 20 salariés : à hauteur de 0,70 %.

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, ces contributions sont mutualisées au sein d'une section financière dédiée et ne sont pas soumises à la péréquation du FPSPP.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct pour chacune de ces contributions.

En cas d'insuffisance de fonds constatée au 30 octobre de l'année considérée dans l'une des sous-sections, l'OPCA pourra utiliser les fonds disponibles au sein des autres sous-sections.

Les contributions conventionnelles ont pour objet de financer des actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ainsi que les actions concourant au développement de la formation professionnelle continue. Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer la formation des élus.

Au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF de la branche afin qu'elle définisse annuellement les priorités d'actions et/ou de publics finançables par l'OPCA.

Article 7.4

Tableau de synthèse des contributions relatives à la formation professionnelle continue pour les structures associatives cynégétiques de moins de 50 salariés

En synthèse des articles précédents, les structures cynégétiques de moins de 50 salariés versent des contributions relatives à la formation professionnelle continue selon les modalités suivantes :

	1 À 9 SALARIÉS	10 À 19 SALARIÉS	20 SALARIÉS À 49 SALARIÉS
Plan de formation	0,4 % MSAB	0,2 % MSAB	0,2 % MSAB
Professionalisation	0,15 % MSAB	0,3 % MSAB	0,3 % MSAB
CIF	–	0,15 % MSAB	0,15 % MSAB
CPF	–	0,2 % MSAB	0,2 % MSAB
FPSP	–	0,15 % MSAB	0,15 % MSAB
Total des contributions légales (« contribution unique »)	0,55 % MSAB	1 % MSAB	1 % MSAB
Contributions conventionnelles	0,85 % MSAB	0,15 % MSAB	0,70 % MSAB
Total des contributions relatives à la formation professionnelle continue	1,4 % MSAB	1,15 % MSAB	1,7 % MSAB
MSAB : masse salariale annuelle brute (les montants sont exprimés HT).			

Article 7.5

Contributions volontaires

Toute structure cynégétique peut, volontairement, décider de verser des sommes supérieures à celles prévues aux articles précédents.

Lorsque ces sommes sont versées à l'OPCA désigné par le présent accord, elles font l'objet d'un suivi comptable distinct au sein d'une section financière dédiée aux versements volontaires.

Article 8

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu ou d'exigence de compétences, pourraient être réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche.

Cet observatoire sera animé par un comité de pilotage, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité paritaire seront définies par un protocole de fonctionnement entre l'OPCA désigné et la CPNEF.

Article 9

Dispositions finales

Article 9.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet, sous réserve du droit d'opposition de l'article L. 2231-8 du code du travail, à compter de sa date de signature et s'applique jusqu'au 31 décembre 2016.

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, les stipulations du présent accord, à l'exception de celles prévues à l'article 7.3 relatives aux contributions conventionnelles supplémentaires, continuent de produire effet après le 31 décembre 2016.

L'accord sera déposé conformément à la loi.

Article 9.2

Effet

Le présent accord se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord n° 2 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels conclu le 27 mars 2012.

Il se substitue également à toutes les stipulations antérieures contraires qui seraient contenues dans d'autres convention et accords collectifs.

Article 9.3

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 9.4

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à compter de l'expiration du terme prévu à l'article 9.1, par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 15 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Liste des formations éligibles

Niveau	Intitulé de la formation	Code RMCP	Code Inventaire	Code Certif Info	Code Offre Info	Code CPF	Début de validité	Fin de validité	Organisme certificateur
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion	4877		53248		150083	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Dirigeant d'entreprise	14523		54960		150143	27/05/2015	31/12/2017	Institut français de gestion (IFG)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille de l'université d'Aix-Marseille spécialité génie biologique	19881		81063		151210	27/05/2015	31/12/2017	École polytechnique universitaire de Marseille de l'université d'Aix-Marseille / campus de Luminy
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech)	9888		74887		150107	27/05/2015	31/12/2017	Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'institut polytechnique de Grenoble, école nationale supérieure de l'énergie, l'eau et l'environnement	17095		66286		150154	27/05/2015	31/12/2017	École nationale supérieure de l'énergie, l'eau et l'environnement (ENSE3) / Institut polytechnique de Grenoble (Grenoble INP)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'institut supérieur d'agriculture de Lille spécialité aménagement paysager de l'espace en partenariat avec l'UNEP	5597		47700		150087	27/05/2015	31/12/2017	Institut des techniques d'ingénieurs en aménagement paysager de l'espace (ITIAPE), Institut supérieur d'agriculture (ISA) - Lille
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne spécialité génie biologique	10191		47726		150110	27/05/2015	31/12/2017	Université de technologie de Compiègne (UTC)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé du centre universitaire des sciences et techniques de l'université Clermont-Ferrand 2 spécialité génie biologique	19687		54997		151209	27/05/2015	31/12/2017	Polytech/Clermont-Ferrand / Université Clermont-Ferrand 2
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention développement durable et aménagement spécialité conduites des projets environnementaux	13038		75441		150134	27/05/2015	31/12/2017	Université Paul-Valéry Montpellier 3
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention géographie et aménagement spécialité aménagement et projets de territoires	11302		75736		150118	27/05/2015	31/12/2017	Université de Toulouse 2 Le Mirail Jean Jaurès
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention géographie et aménagement spécialité géographie de l'environnement et du paysage	11304		75737		150122	27/05/2015	31/12/2017	Université de Toulouse 2 Le Mirail Jean Jaurès
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention territoires, culture, tourisme et dynamiques transfrontalières spécialité mutations des territoires urbains et développement intégré des littoraux	12233		52110		150127	27/05/2015	31/12/2017	Université Littoral - Côte d'Opale
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention aménagement et urbanisme durables environnement spécialité aménagement et environnement	18507		60852		150163	27/05/2015	31/12/2017	Université de Bretagne Occidentale
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biodiversité - écologie - environnement spécialité environnement et droit	11329		60555		150123	27/05/2015	31/12/2017	Université Rennes 1
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biodiversité - écologie - environnement spécialité gestion des habitats et des bassins versants	11331		60550		150124	27/05/2015	31/12/2017	Université Rennes 1
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie - bioressources spécialité ingénierie biologique de l'environnement	12545		65232		150129	27/05/2015	31/12/2017	Université Paris-Est Créteil Val de Marne
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie et environnement spécialité génétique, écophysiologie et productions végétales	9938		61876		150108	27/05/2015	31/12/2017	Université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand 2
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie, agronomie, santé spécialité biologie-gestion	11169		60528		150117	27/05/2015	31/12/2017	Université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand 2
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie, agronomie, santé spécialité comportement animal et humain	11426		60666		150125	27/05/2015	31/12/2017	Université Rennes 1
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention écosystèmes et environnement spécialité gestion durable de l'environnement pour les territoires et l'entreprise	17116		79568		150155	27/05/2015	31/12/2017	Université de Franche-Comté
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention écosystèmes, développement durable spécialité écologie, agro-écologie, biodiversité, gestion durable de l'environnement et aménagement	17638		78932		150157	27/05/2015	31/12/2017	Université de Picardie Jules Verne
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention environnement naturel et anthropisé spécialité expertise et traitement en environnement	98433		82815		150126	27/05/2015	31/12/2017	Université d'Artois
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention terre, planètes, environnement spécialité écosystèmes et bioproduction	10543		78198		150113	27/05/2015	31/12/2017	Université Nantes
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Responsable en management et direction des ressources humaines	13011		76223		150133	27/05/2015	31/12/2017	Institut de gestion sociale (IGS) - Lyon, Institut de gestion sociale (IGS) - Paris, Institut de gestion sociale (IGS) - Toulouse
Niveau I (Bac + 3 et 4)	Cadre-dirigeant de TPE/PME	19178		78996		150165	27/05/2015	31/12/2017	BGE Sud-Ouest
Niveau I (Bac + 3 et 4)	Chargé(e) de la communication	13889		52926		150141	27/05/2015	31/12/2017	École supérieure des techniques appliquées à la communication (ESTACOM)
Niveau I (Bac + 3 et 4)	Chargé(e) de la gestion des ressources humaines	4308		50856		150079	27/05/2015	31/12/2017	Institut supérieur de gestion du personnel (ISGP) - FACILIP
Niveau I (Bac + 3 et 4)	Chargé(e) de projets événementiels	19205		83215		150166	27/05/2015	31/12/2017	Institut de promotion et de formation
Niveau I (Bac + 3 et 4)	Chef de projet en ingénierie de l'éducation à l'environnement (éco-interprète)	12978		76238		150132	27/05/2015	31/12/2017	Centre permanent d'initiative pour l'environnement (CPIE) - Bresse du Jura
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Diplôme de comptabilité et de gestion	4875		53249		150082	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Dirigeant(e) adjoint(e) de PME-PMI	18146		30950		150160	27/05/2015	31/12/2017	Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Niveau	Intitulé de la formation	Code RNCP	Code Inventaire	Code Certif Info	Code Offre Info	Code CPF	Début de validité	Fin de validité	Organisme certificateur
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité coordonnateur de projet : patrimoine naturel et paysages littoraux	16529		58793		150152	27/05/2015	31/12/2017	Université de Bretagne Occidentale
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité gestion des aménagements paysagers	5414		69822		150086	27/05/2015	31/12/2017	Université Joseph Fourier
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité gestion durable des arbres et arbustes en aménagement paysager	14779		78535		150145	27/05/2015	31/12/2017	Université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand 2
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité gestion et conduite de projets paysagers et environnementaux	10257		59100		150111	27/05/2015	31/12/2017	Université Nantes
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité infographie et gestion paysagère	7609		53539		150105	27/05/2015	31/12/2017	Université de Bretagne-Sud
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité infographie paysagère	18625		68979		150164	27/05/2015	31/12/2017	Université de Lorraine
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité création d'activité et accompagnement de projet en territoire rural ou péri-urbain	11107		64072		150116	27/05/2015	31/12/2017	Université de Caen Basse-Normandie
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité développement territorial et maîtrise de projets	10261		59099		150112	27/05/2015	31/12/2017	Université Nantes
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité génie géomatique pour l'aménagement du territoire	3603		58104		150075	27/05/2015	31/12/2017	Université Paul Sabatier Toulouse 3
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité gestion et animation des espaces montagnards et pastoraux	5869		74979		150115	27/05/2015	31/12/2017	Ecole nationale de formation agronomique de Toulouse-Auzeville (ENFA)
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité gestionnaire des espaces naturels de loisirs	3692		16402		150076	27/05/2015	31/12/2017	Université Joseph Fourier
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité analyses et techniques d'inventaires de la biodiversité	98392		59188		150169	27/05/2015	31/12/2017	Université Lyon 1 - Claude Bernard
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité biologie appliquée aux écosystèmes exploités	12717		16839		150131	27/05/2015	31/12/2017	Université Pau et des Pays de l'Adour
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité gestion durable des espaces forestiers et développement local	18173		63565		150161	27/05/2015	31/12/2017	Université de Lorraine
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité métiers du diagnostic, de la gestion et de la protection des milieux naturels	17408		64245		150156	27/05/2015	31/12/2017	Université de Franche-Comté
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro management des organisations spécialité assistant manager	3907		17319		150078	27/05/2015	31/12/2017	Université Paris-Est Marne-la-Vallée
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro management des organisations spécialité qualité, sécurité et environnement	18391		42435		150162	27/05/2015	31/12/2017	Université de Lorraine
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion agricole des espaces naturels ruraux	12616		83454		150130	27/05/2015	31/12/2017	Centre international d'études supérieures en sciences agronomiques (Montpellier SupAgro)
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion des ressources environnementales en milieu rural, métiers du développement durable	3228		77838		150074	27/05/2015	31/12/2017	Université de Caen Basse-Normandie
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion des services à l'environnement	5279		50202		150085	27/05/2015	31/12/2017	Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion durable et valorisation des ressources naturelles	3867		42701		150077	27/05/2015	31/12/2017	Université Antilles et Guyane
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Responsable comptable et financier	12378		77306		150128	27/05/2015	31/12/2017	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information - Pôle Paris alternance
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Responsable de communication	13884		77003		150140	27/05/2015	31/12/2017	Centre d'études supérieures alternées en communication (CESACOM)
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Responsable de gestion des ressources humaines	19390		56109		150167	27/05/2015	31/12/2017	Institut des professions des affaires et du commerce d'Anniecy (IPAC)
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Responsable de la gestion de la paie et du social	19391		83391		150168	27/05/2015	31/12/2017	Institut des professions des affaires et du commerce d'Anniecy (IPAC)
Niveau III (Bac + 2)	Assistant(e) de direction	1325		31018		150066	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac + 2)	Assistant(e) en gestion des entreprises option action commerciale	13357		76749		150135	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac + 2)	Assistant(e) en gestion des entreprises option comptabilité	13357		76751		150136	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac + 2)	Assistant(e) en ressources humaines	7460		31024		150102	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac + 2)	BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	6989		63193		150101	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac + 2)	BTS assistant de manager	10023		57473		150109	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac + 2)	BTS communication	7481		63656		150104	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac + 2)	BTS tourisme	14892		77618		150147	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac + 2)	BTS développement, animation des territoires ruraux	15668		78106		150149	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau III (Bac + 2)	BTS gestion et protection de la nature	15674		75944		150151	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau III (Bac + 2)	BTS gestion forestière	15673		78105		150150	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau III (Bac + 2)	Comptable	17816		82285		150159	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac + 2)	DEJEP5 spécialité animation socio-éducative ou culturelle mention développement de projets, territoires et réseaux	4900		53982		150084	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Niveau	Intitulé de la formation	Code RNCP	Code Inventaire	Code Certif Info	Code Offre Info	Code CPF	Début de validité	Fin de validité	Organisme certificateur
Niveau III (Bac + 2)	DUT gestion administrative et commerciale	2477		1954		150072	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Niveau III (Bac + 2)	DUT gestion des entreprises et des administrations option finances-comptabilité	2472		1958		150071	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Niveau III (Bac + 2)	Gestionnaire de paie et de déclarations sociales	16600		81097		150153	27/05/2015	31/12/2017	Institut de gestion et d'études financières (IGEFin)
Niveau III (Bac + 2)	Titre professionnel assistant(e) de direction	7465		82685		150103	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau III (Bac + 2)	Titre professionnel assistant(e) ressources humaines	6161		81506		150096	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau III (Bac + 2)	Titre professionnel comptable gestionnaire	6398		81504		150097	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau III (Bac + 2)	Titre professionnel gestionnaire de petite ou moyenne structure	13733		76722		150138	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau IV (Bac)	Assistant de comptabilité et d'administration	6096		59627		150093	27/05/2015	31/12/2017	Centre national d'enseignement à distance (CNED), Union professionnelle des professeurs, cadres et techniciens du secrétariat et de la comptabilité
Niveau IV (Bac)	Assistant en gestion des petites entreprises	4445		47770		150081	27/05/2015	31/12/2017	Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNIMFEROC)
Niveau IV (Bac)	Bac pro accueil - relation clients et usagers	9638		69404		150106	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau IV (Bac)	Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune	13873		69545		150139	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	Bac pro gestion-administration	14695		76930		150144	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau IV (Bac)	BP option aménagements paysagers	14864		63446		150146	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	BPJEP's spécialité activités physiques pour tous	1967		23774		150067	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	BPJEP's spécialité animation sociale	4383		49865		150080	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	BPJEP's spécialité éducation à l'environnement vers un développement durable	14063		75945		150142	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	BPJEP's spécialité loisirs tous publics	2011		23777		150069	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	BPJEP's spécialité techniques de l'information et de la communication	1974		20664		150068	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	Certificat de spécialisation technicien cynégétique	4082		46817		139466	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	Certificat de spécialisation tourisme vert, accueil et animation en milieu rural	2307		46818		150070	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	Secrétaire - assistant(e)	15158		78897		150148	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFCOP)
Niveau IV (Bac)	Titre professionnel comptable assistant(e)	5881		56922		150092	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau IV (Bac)	Titre professionnel secrétaire assistant(e)	193		56918		150064	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau IV (Bac)	Titre professionnel secrétaire comptable	1212		25238		150065	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau V (CAP, BEP)	BEPA travaux d'entretien de l'environnement	10544		64021		150114	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau V (CAP, BEP)	BPA option travaux des aménagements paysagers spécialité travaux de création et d'entretien	15156		55724		150088	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau V (CAP, BEP)	CAPA entretien de l'espace rural	2755		22650		150073	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau V (CAP, BEP)	Titre professionnel employé(e) administratif(ve) et d'accueil	17791		81492		150158	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité "utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques" catégories "applicateur" et "applicateur opérationnel"		74	84393		150170	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité "utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques" catégories "décideur en exploitation agricole" et "opérateur en exploitation agricole"		72	84388		150171	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité "utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques" catégories "décideur en travaux et services" et "opérateur en travaux et services"		71	84386		150172	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité professionnelle "mise en vente, vente des produits phytopharmaceutiques"		73	84390		150173	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité professionnelle conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques		75	76654		150174	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat Voiture		27	84714		150175	27/05/2015	31/12/2017	Woonoz
Sans niveau spécifique	CQP animateur périscolaire	13998		69623		150137	27/05/2015	31/12/2017	CPE de l'animation
Sans niveau spécifique	PCIE - Passeport de compétences informatique européen		137	84522		150176	27/05/2015	31/12/2017	Euro-Aptitudes

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 4 DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1650036M

IDCC : 2697

Entre :

Le SNCF,

D'une part, et

Le SNPFDC FGTA FO ;

L'UPTEC UNSA ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006 un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective, et modifié par avenants en date du 27 mars 2012, du 6 décembre 2013 et du 18 novembre 2014 ;
- et après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente,

il a été décidé et convenu ce qui suit, en application des articles L. 911-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83.1 *quater* du code général des impôts.

Article 1^{er}

Garanties au régime frais de santé

En raison des nouvelles dispositions sur le contrat responsable (décret du 18 novembre 2014), le tableau « Régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 de l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques est remplacé par les tableaux de garanties suivants.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Nature des soins	Montant des prestations au 01/01/2016
HOSPITALISATION (médicale, chirurgicale et psychiatrique)	
Frais de séjour	100% des Frais Réels
- Secteur conventionné	90% des Frais Réels limité à 400% de la Base de Remboursement
- Secteur non conventionné	
Honoraires	
- Secteur conventionné	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 300% BR
- Secteur non conventionné	Médecins Non CAS : Rbt MSA + TM + 100% BR
Forfait journalier hospitalier	100% des Frais Réels
Chambre particulière (y compris Maternité)	3% PMSS / jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 € par jour limité à 60 jours par an
FRAIS MEDICAUX COURANTS	
Consultations / visites généralistes conventionnés ou non conventionnés	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100% BR
Consultations / visites spécialistes conventionnés ou non conventionnés	Médecins Non CAS : Rbt MSA + TM + 80% BR
Auxiliaires médicaux	200% de la Base de Remboursement
Analyses	
Actes d'imagerie / actes de radiologie et électroradiologie conventionnés ou non conventionnés	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR
Actes de spécialité / actes techniques médicaux conventionnés ou non conventionnés	Médecins Non CAS : Rbt MSA + TM + 80 % BR
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50% des Frais Réels maxi 100 € au Total
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	40 € par séance (maxi 3 séances / an / bénéficiaire)
Consultation diététicien enfant moins de 12 ans	100% des Frais Réels limité à 30 € / consultation max 2 séances par an
PHARMACIE	
Pharmacie	Ticket Modérateur
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale / MSA mais prescrits	100% des Frais Réels
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale / MSA et non prescrits	6% PMSS / an / bénéficiaire
TRANSPORT	
Transport des malades	100% des Frais Réels
MATERNITE - ADOPTION	
Naissance simple	20% PMSS
Naissance multiple	40% PMSS
FRAIS D'OPTIQUE	1 équipement tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue où un équipement peut être remboursé tous les ans
Verres unifocaux ou multifocaux	Voir Grille Optique
Monture	150 €
Lentilles prises en charge ou non par la Sécurité sociale / MSA	10% PMSS / an / bénéficiaire (minimum Rbt MSA + TM)
Chirurgie réfractive	305 € par œil / an / bénéficiaire
FRAIS DENTAIRES	Plafond dentaire de 100% PMSS / an / Bénéficiaire (hors implantologie)
Soins dentaires (y compris Inlays Onlays)	200% BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM)
Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale / MSA	420% BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25% BR)
Prothèses dentaires provisoire fixe non prises en charge par la Sécurité sociale / MSA	430 €
Pilier de bridge sur dent saine	537,50 €
Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale / MSA	300% BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25% BR)
Orthodontie non prise en charge par la Sécurité sociale / MSA (début de traitement avant 26 ans)	300% de la Base de Remboursement dans la limite à 580,50 € par semestre avec un maximum de 4 semestres consécutifs
Implantologie (maximum 3 implants par an)	
- pose de l'implant	645 €
- faux moignon implantaire	215 €
- couronne	537,50 €
Parodontologie	
- Curetage : surfaçage	144,60 € par séance (maxi 2 séances par an / bénéficiaire)
- Greffe gingivale	430 € (maxi une greffe par an / bénéficiaire)
- Allongement coronaire	72,30 € par intervention (4 interventions max / an / bénéficiaire)
- Lambeau	215 € (max 4 interventions par an / bénéficiaire)
APPAREILLAGE	
- Prothèses auditives	200% de la Base de Remboursement + 50% PMSS / an
- Gros et petit appareillage	300% de la Base de Remboursement
- Autres prothèses prises en charge par la Sécurité sociale / MSA	300% de la Base de Remboursement
- Orthopédie	300% de la Base de Remboursement
- Fournitures médicales, pansements	100% des Frais Réels
CURE THERMALE (21 jours maximum)	
Cure thermale prises en charge par la Sécurité sociale / MSA (Transport et Hébergement)	25% PMSS dans la limite des frais restant à charge
ALLOCATION OBSEQUES	
Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant	100% PMSS limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans

Grille optique

Type de verre	Puissance Sphère	Cylindre	Garantie par verre	
			Adulte	Enfant
Unifocaux - Classe 1	0 à 2 2,25 à 4	≤2	159 €	127 €
Unifocaux - Classe 2	0 à 4 4,25 à 6	>2 ≤2	159 €	127 €
Unifocaux - Classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	>2 ≤2	159 € 223 €	159 € 191 €
Unifocaux - Classe 4	6,25 à 8 >8	>2 Tous	223 €	191 €
Multifocaux - Classe 1	0 à 2 2,25 à 4	≤2	286 €	254 €
Multifocaux - Classe 2	0 à 4 4,25 à 6	>2 ≤2	286 €	254 €
Multifocaux - Classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	>2 ≤2	300 €	300 €
Multifocaux - Classe 4	6,25 à 8 >8	>2 Tous	300 €	300 €

Article 2

Durée. – Dépôt. – Publicité

L'article 8 devient :

« Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 et est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1^{er} janvier 2016.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-3 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte (art. L. 2222-5, L. 2261-7 et suivant et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail). »

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 15 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327

Convention collective nationale

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 11 DU 15 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À L'OCTROI D'UNE PRIME DE COMPENSATION DES BAS SALAIRES

NOR : ASET1650037M

IDCC : 2697

Entre :

Le SNCF,

D'une part, et

Le SNPFDC FGTA FO ;

L'UPTEC UNSA ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

après avoir rappelé que :

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques ;

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007) ;

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007 ;

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et 31 mai 2011 ;

Les cinq avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 17 décembre 2010, du 16 octobre 2009, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012 ;

Trois procès-verbaux de désaccord ont par la suite été signés dans le cadre des négociations salariales en date du 11 septembre 2012, du 4 septembre 2013 et du 20 mai 2014. Au titre de l'année 2015, les partenaires n'ont pu se mettre d'accord sur le principe et les conditions d'une révision salariale ;

Toutefois, les parties sont convenues de se réunir très rapidement afin de négocier sur l'exercice 2016 ;

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation se sont ainsi réunis le 15 décembre 2015 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2016 ;

Le SNCF fait valoir que, dans le sens des quatre précédentes négociations sur les salaires, la situation économique des structures associatives cynégétiques ne permet pas une augmentation générale des salaires ;

Il a néanmoins été décidé à titre exceptionnel et au titre de l'année 2016 d'une mesure destinée à compenser les plus bas revenus tels que définis ci-dessous, afin d'être moins impactés par l'augmentation du coût de la vie, et ce dans les conditions définies ci-dessous,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Définition des « bas revenus » au niveau de la branche

Les parties à la négociation après étude des rémunérations dans la branche professionnelle conviennent de définir par bas revenus, tous les salaires dont le montant est inférieur à l'indice 360 × la valeur du point applicable à la date de la signature de l'accord (soit 4,654 €), soit un salaire de base inférieur à 1 675,44 € brut (correspondant aux indices inférieurs à l'INM 360).

Article 2

Définition et mode de calcul de la prime dite de compensation des bas salaires

Les parties ont décidé de faire bénéficier les salariés ayant un indice nouveau majoré (INM) inférieur à 360 à la date de mise en œuvre du présent accord d'une prime équivalant au produit INM (avec un maximum de 5 points brut) par la valeur du point d'indice nouveau majoré (INM).

Toutefois, conformément à la volonté des parties, la prime ne peut avoir pour conséquence de dépasser l'INM 360 et son montant sera donc plafonné afin de ne pas dépasser cet INM.

Ainsi, à titre d'exemple, lorsque à l'instant T (date de mise en œuvre de l'accord), un salarié a un INM de 358, sa prime sera limitée au produit de 2 INM par la valeur du point d'indice nouveau majoré (INM).

En outre, le montant de la prime sera également revu en cas d'évolution sur l'année de l'INM du salarié concerné sur un INM supérieur à 355.

A titre d'exemples :

- un salarié est positionné à l'INM 320 du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016. Le montant de sa prime annuelle sera de (5 points × 12 mois) = 279,24 € brut ;
- un salarié est positionné à l'INM 345 du 1^{er} janvier 2016 au 30 avril 2016, puis à l'INM 350 du 1^{er} mai au 31 décembre 2016. Le montant de sa prime annuelle sera de (5 points × 12 mois) = 279,24 € brut ;
- un salarié est positionné à l'INM 345 du 1^{er} janvier 2016 au 30 septembre 2016, puis à l'INM 359 du 1^{er} octobre au 31 décembre 2016. Le montant de sa prime annuelle sera de (5 points × 9 mois) + (1 point × 3 mois) = 223,392 € brut ;
- un salarié est positionné à l'INM 356 du 1^{er} janvier 2016 au 30 avril 2016 puis à l'INM 360 du 1^{er} mai au 31 décembre 2016. Le montant de sa prime annuelle sera de (4 points × 4 mois) + (0 point × 8 mois) = 74,464 € brut.

Article 3

Conditions de bénéfice de la prime

Les parties ont entendu appliquer le bénéfice de la prime aux salariés des structures associatives cynégétiques remplissant les conditions suivantes à la date de mise en œuvre du présent accord :

- une ancienneté minimum continue de 1 année au sein de la structure associative cynégétique employeuse ;
- un salaire perçu correspondant à un bas revenu tel que défini ci-dessus.

Article 4

Versement de la prime

La prime annuelle définie ci-avant est versée en deux fois, au 30 juin 2016 et au 31 décembre 2016.

Il est rappelé que cette prime exceptionnelle ne constitue pas un élément du salaire de base. En conséquence, elle est exclue de l'assiette de calcul de toutes majorations ou primes conventionnelles ou légales versées au salarié.

Article 5

Durée. – Date d'effet. – Dépôt. – Extension

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

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

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1^{er} janvier 2016 (date de mise en œuvre du présent accord).

Le présent accord a une durée déterminée de 1 an et cessera de s'appliquer au 31 décembre 2016, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée.

Les parties rouvriront des négociations annuelles au titre des salaires pour l'exercice 2017.

Cette clause constituant la stipulation contraire visée à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 15 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS
NOR : ASET1650031M

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie, concerne les montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

Article 1^{er}

Primes et indemnités assises sur le SNB

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1^{er} janvier 2016 et à son évolution par rapport à celle du 1^{er} janvier 2015.

Article 2

Autres primes et indemnités

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1^{er} janvier 2016 en fonction de la variation d'indices INSEE des mois de septembre.

S'agissant des frais de restauration, les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2014 et l'année 2015, soit une augmentation de 1 % du montant 2015.

Par ailleurs, s'agissant de la prime de panier, et conformément à l'accord relatif aux primes et indemnités au 1^{er} janvier 2010, sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des frais de restauration.

S'agissant de l'indemnité mensuelle pour charge de famille, les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2014 et l'année 2015, soit une augmentation de 0,03 %.

Enfin, s'agissant des frais d'hôtel, l'indice INSEE « hôtellerie » augmente de 1,84 % entre l'année 2014 et l'année 2015.

Article 3

Dispositions finales

3.1. Champ d'application

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

3.2. Mise en œuvre

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

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Un bilan réalisé au cours du premier semestre 2016 permettra de faire le point sur l'ensemble des volets du dossier primes et indemnités.

3.3. Extension

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

3.4. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2016.

3.5. Dépôt et affichage

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;

UNEMIG.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FNEM FO.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650034M
IDCC : 787

PRÉAMBULE

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issu de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de 10 à 49 salariés de la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

Une annexe au présent accord récapitule les taux de contributions légale et conventionnelle, selon l'effectif des cabinets et par affectation.

Article 3

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée en 2017 sur les salaires 2016.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire, qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4

Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans les 3 mois suivants sera caduque.

Fait à Paris, le 13 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFEC ;

ECF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

ANNEXE

Taux de contribution légale

(En pourcentage.)

	CABINETS de moins de 10 salariés	CABINETS de 10 à moins de 50 salariés	CABINETS de 50 à moins de 300 salariés	CABINETS de 300 salariés et plus
Contributions	0,55	1		
Répartition des contributions				
Congé individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de formation (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Taux de contribution conventionnelle

(En pourcentage.)

	CABINETS de moins de 10 salariés	CABINETS de 10 à moins de 50 salariés	CABINETS de 50 à moins de 300 salariés	CABINETS de 300 salariés et plus
Contributions	0,55	1,3	1	
Répartition des contributions				
Congé individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,50	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de forma- tion (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 15 JUIN 2015

RELATIF AU CQP « ASSISTANT DE FORMATION »

NOR : ASET1650038M

IDCC : 1516

PRÉAMBULE

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer, sous l'égide de la CPEF, une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle « Assistant(e) de formation ».

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

- l'assistant(e) de formation constitue un poste incontournable dans le bon fonctionnement d'un organisme de formation. On constate même une nette prédominance des métiers liés à l'administratif parmi les métiers non formateurs des organismes de formation (voir le 5.1 de l'étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO). Dans cette étude, ce métier est intégré dans la famille des « métiers non formateurs prioritaires ». A ce titre, la mise en place d'un CQP répond à un souci de valoriser ce métier ;
- les réformes fréquentes et successives dans le domaine de la formation professionnelle continuent d'accroître les exigences d'ordre administratif et réglementaire auxquelles l'assistant(e) de formation est confronté(e) (cf. étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO) :
 - la multiplication des pièces justificatives relatives à la mise en œuvre de l'action de formation, qui conditionnent le paiement ;
 - le suivi des stagiaires sortis de formation : les financeurs publics, dans une logique d'efficacité, exigent un suivi détaillé des stagiaires sortis de formation afin de pouvoir mesurer de manière précise l'impact des formations suivies, notamment au niveau du retour à l'emploi ;
 - une facturation qui se fait de plus en plus par individu ;
- la complexité du FSE (fonds social européen) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), avec un accroissement des exigences en matière de traçabilité.

- la mise en œuvre de services publics régionaux de formation (SPRF), avec des exigences des financeurs en termes de facturation et de justification des coûts de formation mis en œuvre ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 valorise la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité ;
- les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

Sont annexés au présent accord les documents suivants :

- le référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;
- dans le cadre d'un parcours via la validation des acquis de l'expérience (VAE) : le dossier de VAE (non publié).

Article 1^{er}

Positionnement du CQP dans la grille de classification

Le CQP « Assistant(e) de formation » est positionné au niveau D dans la grille de la convention collective nationale des organismes de formation.

Article 2

Modalités d'accès au niveau hiérarchique retenu

Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP« Assistant(e) de formation », les candidats ayant le CQP « Assistant(e) de formation » sont situés, au moins, au niveau D de la grille de classification.

Le titulaire du CQP « Assistant(e) de formation », qui occupe de fait un emploi d'assistant(e) de formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP« Assistant(e) de formation », sera placé au moins au niveau D de la grille de classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi d'assistant(e) de formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste d'assistant(e) de formation.

Article 3

Conditions et modalités d'accès au CQP

Le CQP pourra être acquis :

- dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;
- ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.1

Principe du CQP dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation)

Article 3.1.1

Première étape : repérage des acquis du candidat

Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

A partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

Article 3.1.2

Deuxième étape : parcours de développement des compétences

Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

Article 3.1.3

Troisième étape : évaluation des compétences

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

A la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Article 3.1.4

Quatrième étape : délibération du jury paritaire national

Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

- du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;
- du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;
- de la fiche de décision du « guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

A partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

- soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;
- soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Article 3.2

Procédure du CQP dans le cadre d'une VAE

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2.1

Première étape : examen de la recevabilité de la candidature

Le candidat doit remplir la partie 2 du document « dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

Article 3.2.2

Deuxième étape : évaluation des compétences

L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

A la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

Article 3.2.3

Troisième étape : délibération du jury paritaire national

Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 ci-dessus.

Article 4

Financement du fonctionnement du dispositif

Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles

Le dossier du CQP « Assistant(e) de formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) pour inscription au RNCP.

Voir annexes :

- annexe I : référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;
- annexe II : dossier de VAE relatif au CQP « Assistant(e) de formation » (non publiée).

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
FD CFE-CGC ;
SNEPAT FO.

CQP Assistant(e)de formation

Référentiel d'activités et de compétences

Description de la qualification

Le/ la titulaire du CQP Assistant(e) de formation effectue le **suivi administratif des formations** proposées par l'organisme de formation qui l'emploie.

Il/ elle réalise **l'accueil des différents publics et le suivi des apprenants** : accueil et information du public, inscription des participants, gestion et suivi du planning, mise à jour des dossiers des participants.

Il/elle assure la **gestion logistique des formations dispensées** : édition et recueil des documents pédagogiques, réservation de salles, mise à disposition du matériel nécessaire aux prestations de formation.

Il / elle travaille sous la responsabilité de sa hiérarchie (par exemple : responsable de formation, responsable administratif ou responsable de l'organisme de formation).

En fonction de la structure de l'organisme de formation, il / elle est en relation fonctionnelle avec :

- les différents services de l'organisme de formation (équipe pédagogique, équipe commerciale, comptabilité),
- les clients
- les apprenants
- les organismes financeurs et prescripteurs
- les entreprises.

Les **principales situations professionnelles rencontrées** sont les suivantes :

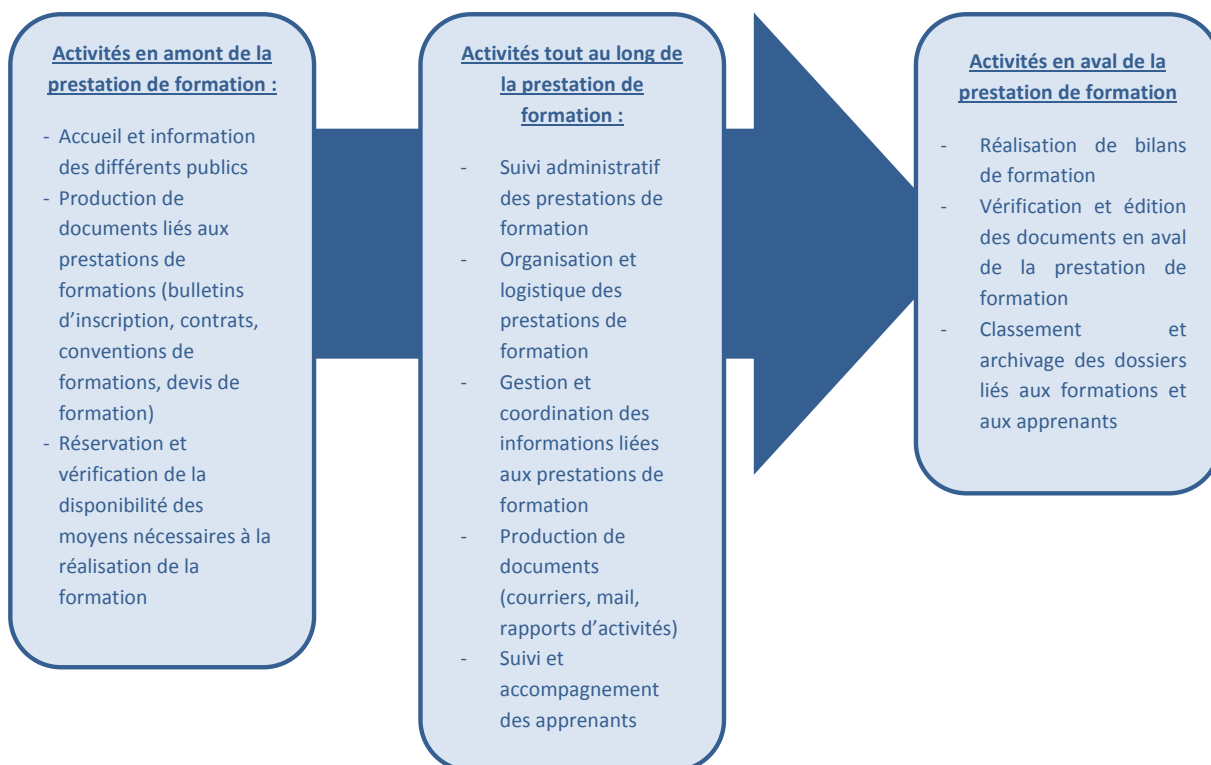
- Suivi administratif des prestations de formations
- Suivi et accompagnement des apprenants
- Elaboration, suivi, mise à jour et classement des dossiers concernant les formations et les apprenants
- Suivi logistique des prestations de formation
- Accueil, information et orientation de différents interlocuteurs (clients, organismes financeurs et prescripteurs, entreprises)

Exemples d'appellations du métier

Assistante pédagogique, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative, assistante administrative, assistante commerciale.

Référentiel d'activités

L'ensemble des activités décrites se déroulent avant, pendant et après les prestations de formation selon la chronologie suivante :



Les professionnels en exercice mettent en œuvre tout ou partie de ces activités, en fonction de l'organisation et de la structure de l'organisme de formation.

1. Suivi administratif des prestations de formation

- Production des documents liés aux prestations de formation (bulletins d'inscription, contrats, conventions de formation, convocations, feuilles de présence attestations de formation, certificats)
- Réalisation, suivi et mise à jour des dossiers des personnes en formation
- Saisie d'informations concernant les formations et les apprenants dans des bases de données et logiciels permettant d'assurer la gestion administrative et financière des formations
- Suivi des apprenants (absences, évaluations) et identification des anomalies
- Information de différents interlocuteurs en cas d'anomalies et traitement des anomalies
- Réalisation de bilans des formations réalisées (reporting)
- Vérification et édition des différents documents en aval de la prestation de formation
- Classement et archivage des dossiers liés aux formations et aux apprenants

2. Organisation et logistique des prestations de formation

- Réservations et vérification de la disponibilité des différents moyens nécessaires à la réalisation de la prestation (par exemple : salle, matériel, logiciel, documents)
- Vérification de la présence des apprenants et des formateurs
- Suivi du planning des formations
- Suivi de la réalisation des évaluations et relance en cas de non réalisation ou de retard
- Mise en place de la logistique des jurys (par exemple : préparation des salles, du matériel et des documents associés)
- Alerte en cas d'aléas (par exemple : absence de formateurs, indisponibilité des salles de formation ou de matériel) et suivi de la résolution de l'incident
- Suivi et mise à jour de procédures liées à l'organisation administrative des prestations de formation

3. Gestion et coordination des informations liées aux prestations de formation

- Traitement du courrier et des mails
- Recherche d'informations (données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) concernant les formations et les apprenants
- Diffusion et transmission des informations aux clients, à l'équipe pédagogique, aux services supports (reporting)
- Renseignement et mise à jour des fichiers clients

4. Production de documents

- Rédaction de courriers, de mails
- Production de comptes rendus, de rapports d'activités, de tableaux de bord
- Production de devis de formation
- Collecte d'informations et constitution de dossiers (par exemple : réponse à des appels d'offres, certification, renouvellement d'agrément)

5. Accueil et information des différents interlocuteurs

- Accueil des différents publics (apprenants, clients, financeurs, prescripteurs, entreprises) en face à face et à distance (par exemple : téléphone, mail)
- Information des interlocuteurs externes (apprenants, clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises) concernant les formations (par exemple : offres de formation, modes de financement) et des interlocuteurs internes
- Envoi de documents concernant les prestations de formations (par exemple : programme de formation, catalogue, documents de présentation des formations)

6. Suivi des apprenants

- Accueil des apprenants
- Suivi et accompagnement « au quotidien » des apprenants
- Informations des apprenants
- Identification des problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants
- Traitement des difficultés rencontrées par les apprenants (par exemple : transmission d'information aux interlocuteurs concernés)

CQP Assistant(e)de formation

Référentiel de compétences

Les éléments de compétence est bleu sont les éléments permettant de valider le CCS-RC (Certificat de compétence Services Relation-Client)

Compétence 1 –Traiter les informations permettant le suivi administratif des prestations de formation

1. Identifier les acteurs clés internes et externes en lien avec les prestations de formation et leur rôle
2. Rechercher les informations sur les prestations de formation
3. Réaliser, suivre et mettre à jour les dossiers des apprenants et les dossiers concernant les prestations de formation
4. Saisir des informations concernant les prestations de formation et les apprenants dans des bases de données et logiciels adaptés
5. Identifier les écarts et mettre en œuvre les mesures appropriées (par exemple : informations des interlocuteurs appropriés, proposition de solutions, traitement des anomalies)
6. Réaliser les bilans des formations
7. Vérifier la conformité des documents de fin de prestation de formation et les éditer
8. Classer et archiver les dossiers liés aux formations et aux apprenants selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise

Compétence 2 – Organiser son activité et la logistique des prestations de formation

1. S'organiser afin de réaliser l'ensemble de ses activités en fonction des besoins et des priorités de ses interlocuteurs (clients, organisme financeurs, prescripteurs, entreprises et apprenants)
2. Effectuer les réservations des différents moyens nécessaires à la réalisation de la prestation de formation (par exemple : salle, matériel, logiciel, documents)
3. Préparer les documents nécessaires aux prestations de formation, aux évaluations et aux jurys
4. Vérifier le planning des formations, la disponibilité de moyens nécessaires aux prestations de formation et la présence des apprenants et des formateurs
5. Suivre la réalisation des évaluations, recueillir les résultats des évaluations et effectuer les relances des formateurs en cas de retard
6. S'assurer de la qualité de la prestation réalisée
7. Identifier les points d'amélioration de la réalisation de la prestation à son niveau d'activité

Compétence 3 – Accueillir, informer et réaliser le suivi de différents interlocuteurs (clients, apprenants, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises)

1. Etablir un contact efficace et adapté à différents interlocuteurs
2. Conduire des échanges avec différents interlocuteurs en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange (intérêt, écoute, reformulation)
3. Conduire un questionnement adapté et efficace afin de repérer le profil et le besoin de l'interlocuteur
4. Apporter une réponse ou solution adaptée aux besoins de l'interlocuteur
5. Répondre aux objections de l'interlocuteur
6. Accompagner et suivre les apprenants lors des prestations de formations
7. Articuler plusieurs situations d'échanges simultanées avec différents interlocuteurs (par exemple au téléphone et en face à face)
8. Conclure les échanges
9. Gérer les besoins de communication de son interlocuteur, les réclamations et les remarques durant la réalisation de la prestation
10. Adopter, en toutes circonstances, une attitude professionnelle et une présentation en cohérence avec l'image de l'entreprise
11. Evaluer et améliorer les conditions d'accueil, d'information et de suivi à son niveau d'activité

Compétence 4 – Traiter les aléas et les situations difficiles

1. Identifier tout aléa lié aux prestations de formation et mettre en œuvre les mesures adaptées (par exemple : alerte, vérification de la résolution de l'incident, traitement de l'aléa)
2. Identifier les problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants
3. Analyser les situations difficiles et l'impact pour les différents interlocuteurs et pour l'entreprise
4. Gérer les situations de tension avec différents interlocuteurs dans son champ d'activité
5. Conclure efficacement une situation difficile

Compétence 5 – Rédiger des documents professionnels

1. Rechercher et collecter des informations (par exemple : données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) auprès des interlocuteurs pertinents
2. Traiter et organiser l'information de manière structurée pour produire des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation
3. Traiter les données chiffrées en utilisant les logiciels adaptés pour produire les documents en lien avec les prestations de formation
4. Mettre en forme des documents de manière adaptée à différents types d'utilisation (par exemple : courrier, devis, document de présentation de formation, réponse à des appels d'offres)
5. Rédiger des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation (par exemple : courriers, mails, devis)
6. Rédiger tout ou partie de documents administratifs (par exemple : compte rendu, bilan, note de synthèse, rapport d'activités, support de communication, procédure) conformes aux exigences liées aux prestations de formation

Compétence 6 –Coordonner des informations liées aux prestations de formation

1. Traiter le courrier en veillant à la confidentialité et au degré d'importance et d'urgence des informations
2. Identifier les informations pertinentes pour assurer la relation client
3. Rechercher les informations nécessaires à la gestion des prestations de formation auprès des interlocuteurs pertinents dans les délais requis
4. Transmettre des informations à différents acteurs internes et externes selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise en utilisant le vocabulaire adapté
5. Enregistrer les données en lien avec les différents interlocuteurs de l'entreprise
6. Mettre à jour les informations régulièrement en utilisant les systèmes informatisés adaptés
7. Classer et archiver des documents de l'entreprise
8. Communiquer avec les membres de l'équipe et de l'entreprise en prenant en compte leurs demandes, leurs contraintes et les informations qu'ils apportent.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650043M
IDCC : 538

Lors de la commission mixte paritaire du 15 décembre 2015, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes, qui, à la date d'application du présent accord, se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes, et notamment à celles de l'accord du 6 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes dans ses objectifs :

- de qualification des salariés, de développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- de fidélisation et de facilitation de leur parcours professionnel et de leur évolution professionnelle ;
- de renforcement de l'attractivité du secteur ;
- de défense et de promotion des métiers de la branche ;
- de facilitation de l'intégration des jeunes et d'amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- de dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- de facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de ses décrets d'application.

Ils tiennent compte également des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l'application de l'accord du 6 décembre 2010 et des travaux conduits depuis 2011 au sein de la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord du 17 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.

Le présent accord a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

TITRE I^{ER}

PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 1.1

Durée du contrat de professionnalisation pour les actions et les publics prioritaires

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 24 mois maximum (au lieu de 12 mois) lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications (dont l'accès aux – ou le maintien dans les – catégories d'emploi de la convention collective) visés le nécessiteront. Les actions de formations considérées comme prioritaires par la CPNE-FP pour le financement par l'OPCA sont indiquées en annexe I du présent accord.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1.2 ci-après à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Article 1.2

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les modalités de prise en charge par l'OPCA au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la section paritaire professionnelle (SPP).

Les parties signataires conviennent que, afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes d'une majoration de la prise en charge de 10 %.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient, à leur terme, suivis d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10 %.

Enfin, les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant, ces majorations, qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Article 2

Période de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 2.1

Actions de formation et publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires par la CPNE-FP pour leur financement par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation sont indiquées en annexe I du présent accord.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants, afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des priorités définies aux articles 1.1 et 2.1 du présent accord par la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau IV ni qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou qui sont en situation d'incapacité ponctuelle et définitive à leur poste ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés qui reprennent le travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an, quel qu'en soit le motif.

Article 2.2

Durée et financement des périodes de professionnalisation

Dans la limite des fonds consacrés à la période de professionnalisation, la prise en charge, et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par la SPP selon le barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

Le parcours de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est d'une durée minimale de 70 heures sur 12 mois calendaires. Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux actions suivantes : certifications et habilitations inscrites à l'inventaire, actions de VAE et périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une dynamique de cofinancement d'actions en lien avec le CPF des salariés.

Article 3

Accompagnement tutorial de la professionnalisation

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

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail des tuteurs et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans les conditions prévues au barème que la SPP actualise en tant que de besoin.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF) ⁽¹⁾

Les parties signataires rappellent que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (art. L. 6323-2 du code du travail).

Article 4.1

Listes des actions éligibles au CPF définies par les instances paritaires

1. Liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes.

Cette liste fera l'objet d'un travail régulier de révision, de correction et d'évolution.

2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

Les listes n° 1 et n° 2 ci-avant recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées par les entreprises de la branche.

3. Liste élaborée par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou du lieu du siège social).

Article 4.2

Abondements supplémentaires en heures du CPF par l'employeur

Les parties signataires conviennent d'un abondement « supplémentaire » en heures au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés de l'OPCA et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPNE-FP de branche) et qui décideraient de s'engager dans un parcours de professionnalisation entrant dans les priorités définies par type de formation par la SPP de branche, dans le cadre d'un co-investissement CPF/période de professionnalisation : + 25 % des heures engagées par le salarié ;
- les stagiaires souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations « 1001 lettres » ou tout autre cursus d'alphabétisation (ou « savoirs de base ») : + 25 % des heures engagées par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en heures ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF (heures acquises par an) ni dans le plafond de 150 heures.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Article 4.3

Articulation compte personnel de formation et autres dispositifs de formation

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...), à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

L'employeur pourra accepter, sous réserve de ses capacités de financement et du calendrier de mise en œuvre d'actions de formation entrant dans les priorités 1 et 2 définies à l'annexe I, leur cofinancement en CPF en tout ou partie sur le temps de travail.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de co-investissement CPF/période de professionnalisation la durée minimum de 70 heures ne s'applique pas.

Article 5

Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, aux périodes de professionnalisation ⁽¹⁾ et à l'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice par la section paritaire professionnelle au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

Article 6

Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les actions de formation que les parties signataires estiment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (art. L. 6326-1 du code du travail) sont définies à l'annexe I du présent accord.

TITRE II

DISPOSITIFS FACILITANT LA MISE EN ŒUVRE DES PRIORITÉS DE FORMATION DE LA BRANCHE

Dans le but de faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires au niveau de la branche (cf. annexe I) et d'en amplifier l'impact en termes de qualification des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels, les parties à l'accord ont entendu poursuivre la définition et la promotion de quatre dispositifs :

- un cadre commun à la branche de présentation des actions de formation prioritaires en lien avec la démarche de certification des connaissances et de compétences professionnelles de base propres aux métiers de la branche et les certificats de qualification professionnelle en cours de définition « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et « Chef d'équipe de nettoyage et de manutention ferroviaire » découpés en blocs de compétences ;
- les démarches collectives de VAE ;
- les actions-formations tutorées ;

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

- la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'ensemble de ces dispositifs a pour objectifs les développements de la formation et de la qualification des salariés de la branche. Les parties signataires conviennent d'examiner la manière dont il pourrait être tenu compte de ces développements et de la montée en compétences des salariés à l'occasion des travaux relatifs à l'actualisation des classifications de la branche.

Article 7

Cadre commun des actions de formation prioritaires (autour d'une démarche de certification des connaissances et de compétences de base de la branche et des certificats de qualification professionnelle « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et « Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire »

Notamment pour faciliter la qualification des salariés et leur promotion sur les emplois de la branche, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent promouvoir prioritairement la mise en œuvre des actions de formation propres aux métiers de la branche, en finalisant au plus tôt dans la période de mise en œuvre du présent accord :

- une démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- les certificats de qualification professionnelle « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et « Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ».

Article 8

Démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires conviennent que la VAE est un droit individuel dont le développement de la mise en œuvre sera facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale du présent accord, les signataires confient à la CPNE-FP de la branche le soin d'élaborer un cadre commun à ces démarches collectives, prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins des entreprises.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

Article 9

Formations-actions tutorées

Article 9.1

Objectifs des formations-actions tutorées

Au-delà des politiques publiques de l'emploi incitant au développement du tutorat (développement de l'apprentissage et de l'alternance, contrat de génération), des éléments de contexte propres au secteur incitent au développement du tutorat pour la mise en œuvre de formations-actions :

- la pyramide des âges des salariés induit dans les années à venir le transfert de connaissances et de compétences relevant de la « transmission d'expérience » aux personnes accédant aux emplois de la branche ;

- les niveaux initiaux de formation et de qualification des personnels pour lesquels des modalités de formation s'appuyant sur l'échange d'expérience entre pairs et des mises en situation sont adaptées ;
- les caractéristiques des environnements de travail et des emplois du secteur dont la découverte et la maîtrise sont favorisées par la réalisation de formations « en situation ».

Article 9.2

Conditions de mise en œuvre des actions de formation-action tutorées

La formation en situation de travail ou « formation-action tutorée » doit, comme tout processus pédagogique, remplir les conditions cumulatives suivantes :

- un programme de formation-action : c'est-à-dire une combinaison d'apports pédagogiques et d'apports liés à la « mise en situation » que comporte cette modalité de formation. Ce programme doit donc décrire les situations apprenantes ⁽¹⁾ retenues, détailler les apports de connaissances (contenus formatifs) et les phases d'apprentissage en situation de travail ;
- un encadrement pédagogique par un salarié tuteur dûment formé (par exemple un salarié exerçant une mission de tuteur et possédant les compétences de l'emploi pour l'avoir exercé précédemment, formé au tutorat [minimum 2 jours] ou ayant reçu une formation de formateur) ;
- dans le cadre de cette formation-action, la modalité pédagogique support pourra être une situation de production réelle ou « reconstituée », le salarié tutoré est considéré « en formation » ; le tuteur assurant l'encadrement pédagogique du parcours de professionnalisation du tutoré sera cantonné dans son rôle de tuteur et d'encadrant pédagogique ;
- l'organisation de situations apprenantes au cours desquelles le rôle de chacun est clairement identifié (badges, chasubles...) ;
- la mise en place d'un système d'évaluation de l'action-formation tutorée.

Article 10

Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent, pour ce faire, engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. A cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné par la branche l'équivalent de 1,50 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l'OPCA l'équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d'effectifs d'assujettissement fixés par la loi est précisé au tableau de l'article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2016 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'OPCA désigné par la branche en trois versements égaux suivant un échéancier convenu entre l'entreprise et l'OPCA ;

(1) Situation apprenante : « situation de travail objectivée (référentiel), contextualisée (graduation de la complexité de la situation de travail et du niveau d'exigence et d'apprentissage) et évaluée visant l'apprentissage expérientiel des compétences du métier ».

- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, s'il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCA au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; s'il est négatif ($MS \text{ année } N < MS \text{ année } N - 1$) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCA à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectée aux entreprises de la branche pour le financement de tous types d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires des formations certifiantes et habilitantes).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l'objet d'une « mutualisation » au sein de la section « contribution conventionnelle au plan de formation » que dans le cas où l'entreprise n'aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son « crédit » au terme de la 3^e année suivant le versement de sa contribution.

Article 11

Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail à l'occasion de changement des titulaires de marché

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée par un salarié dans le cadre de la période de professionnalisation ou du CPF par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation du salarié.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 6 mois à compter du transfert, visant à identifier les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

TITRE III

OUTILS FAVORISANT LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 12

Outils d'information et d'orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés tels que :

- l'entretien professionnel, qui permet d'étudier les perspectives de parcours professionnel et d'évolution professionnelle du salarié au regard notamment des besoins de l'entreprise et de l'accompagner dans la mise en œuvre de son projet professionnel (maintien dans le poste, changement de poste, promotion, certification...). Il permet également d'identifier les formations qui pourraient y contribuer. L'entretien professionnel a pour objectif de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans (appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP), qui est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et,

s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes ;

- le bilan de compétences, qui contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation ;
- le passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui, à partir de la fin de l'année 2015, sera accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Il permet de rassembler dans un document unique tous les éléments de la vie professionnelle et extra-professionnelle (formations, diplômes, expériences, savoirs et savoir-faire...), notamment dans le but de :

- préparer une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- définir un projet de formation ou de mobilité professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport orientation et formation les informations et l'assistance nécessaires, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Les entreprises de la branche proposeront aux salariés d'utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l'adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/passeportformation.pdf>.

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver les attestations de formation professionnelle pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés).

TITRE IV

RÔLE ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Article 13

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, la CPNE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation, en liaison avec l'évolution de l'emploi, en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- établir et réviser, le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- débattre et réviser au moins une fois par an la liste des formations retenues au titre du CPF par la branche et mandater un éditeur de liste pour procéder aux formalités auprès de la Caisse des dépôts et consignations ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des centres d'enseignement.

Par ailleurs, la CPNE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d'activité de l'observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

Article 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPNE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et de fournir à la CPNE-FP des informations permettant :

- de définir la politique de formation de la branche ;
- d'étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- de définir les publics et formations prioritaires ;
- de lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Article 15

Section paritaire professionnelle de l'OPCA

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'ajuster en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPNE-FP.

Il est rappelé les missions et attributions de la section professionnelle paritaire :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6111-1 et suivants du code du travail ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et de la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;

6. Prendre en charge, financer et contrôler, suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a définis, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus ;

8. Définir, en liaison avec la CPNE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;

9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composé de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

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

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour missions :

- d'assurer le suivi de la section professionnelle ;
- d'assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- de définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- d'établir un lien étroit avec la CPNE-FP de la branche.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 16

Adhésion à un OPCA de branche

Les parties signataires sont convenues d'adhérer à OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés.

Les parties signataires soulignent l'importance des missions confiées par les textes à l'OPCA dans les domaines suivants :

- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle ;
- participer à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise ;
- assurer un service de proximité aux TPE/PME avec la possibilité de financer l'ingénierie de certification et les coûts de diagnostic.

Article 17

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche

(En pourcentage.)

DISPOSITIF	MOINS DE 10 salariés	DE 10 À 49 salariés	DE 50 À 299 salariés	300 ET PLUS
CIF	–	0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Contribution légale plan	0,40	0,20	0,10	–
Contribution conventionnelle plan	–	0,50	0,50	0,50
CPF	–	0,20	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1
Avec contribution conventionnelle	0,55	1,50	1,50	1,50
Avec contribution conventionnelle si CPF géré en interne	0,55	1,30	1,30	1,30

A l'exception de la contribution CIF (0,15 % ou 0,20 %), l'ensemble des contributions listées ci-dessus peuvent contribuer aux actions de formation facilitant l'accès au « socle » et aux certifications de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 18

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

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord, au financement :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- de certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;

- de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d’apprentis.

Article 19

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l’accord

Les parties signataires conviennent de l’importance du suivi de la mise en place de l’ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre I^{er}), des dispositifs facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour ce faire, ils conviennent d’un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l’occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes ainsi que d’un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP dont les modalités sont précisées à l’annexe II du présent accord.

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l’accord du 6 décembre 2010.

Article 21

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d’un délai de préavis de 3 mois.

Article 22

Date d’application

Le présent accord du 15 décembre 2015 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension le concernant.

Article 23

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 15 décembre 2015 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l’entretien pour le rail et l’air auprès du ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l’objet d’une demande d’extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

SUD rail.

ANNEXE I

PRIORITÉS DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES

Au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCA au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites à l'inventaire concourant à la mise en œuvre du parcours de professionnalisation défini par la CPNE-FP de la branche (voir l'article 7 du présent accord) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) non spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche et listés par la CPNE-FP parmi les formations éligibles au CPF (voir Liste CPNE-FP de la branche), et ce dans l'attente de la mise en œuvre effective des CQP spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les diplômes et titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) non spécifiques à la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Les parties conviennent que cette liste d'actions de formation prioritaires pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Au titre de la période de professionnalisation

Actions permettant le maintien dans l'emploi ou l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes.

Les actions listées par la CPNE-FP de la convention collective nationale de manutention ferroviaire concernant les formations éligibles aux CPF (voir liste CPNE-FP de la branche) :

- actions permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- actions ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP inter-branches) ;
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations CNCP.

Donneront également lieu en priorité à un financement de l'OPCA au titre de la période de professionnalisation (lorsque les définitions de ces actions auront été finalisées et validées par la CPNE-FP de la convention collective nationale de manutention ferroviaire) :

- actions permettant l'accès à la démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- actions de formation et d'évaluation préparant l'obtention d'une des qualifications susvisées dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPNE-FP et/ou à la section paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement au cours de la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la section paritaire professionnelle manutention ferroviaire et travaux connexes prendra à la suite de ces éventuels ajustements les décisions d'adaptation des montants de prise en charge régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la manutention ferroviaire et travaux connexes, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et le contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
 - la mise à niveau concernant les techniques de base (utilisation des produits et des matériels) ;
 - les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite de chariot automoteur, conduite d'auto-laveuse, travail en hauteur, habilitation électrique...) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier et à l'intérieur des matériels roulants ferroviaires, attitudes de service...) ;
 - le travail en équipe ;
- pour les métiers de l'annexe employés et de la filière support, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (organisation de l'entreprise, organisation du travail, organisation du chantier) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (un traitement d'information ou un ensemble de traitements d'informations ou de travaux administratifs) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et dans le contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
 - la mise à niveau concernant les techniques de base (connaissances de base en informatique et bureautique) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier, attitudes de service...) ;
 - la travail en équipe et/ou, selon l'emploi, la capacité d'organiser le travail d'une équipe.

Conformément aux dispositions du point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 et des articles 15 et 17 de l'ANI du 11 janvier 2008, les parties signataires s'engagent à actualiser les actions prioritaires au titre de la POE lorsque la CPNE-FP de la branche aura déterminé le socle commun de connaissances et de compétences de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle au sein de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

ANNEXE II

MODALITÉS DE SUIVI ET DE BILAN DE L'ACCORD RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Nombre des contrats de professionnalisation :

- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge des bénéficiaires (moins de 20 ans, 20 à 22 ans, 23 à 25 ans, 26 à 29 ans, 30 à 35 ans, 36 à 40 ans, plus de 40 ans) ;
- par sexe ;
- par durée moyenne de formation (moins de 200 heures, de 200 à 300 heures, de 300 à 600 heures, de 600 à 900 heures, de 900 à 1 200 heures, 1 200 heures et plus).

Les périodes de professionnalisation :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès à la période de professionnalisation ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 25 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans, 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

Le compte personnel de formation :

- le nombre d'heures de CPF utilisées ;
- le nombre d'actions ;
- taux de mise en œuvre du CPF ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

Le nombre de formations de tuteurs.

Le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE).

Le nombre de congés individuels de formation (CIF).

ANNEXE III

LISTE DES OUTILS DE LA FORMATION

DISPOSITIF	OBJECTIFS	PROPOSITION POSSIBLE
Plan de formation	Maintien des capacités à occuper un emploi Adaptation des salariés à leur poste de travail	Développement des compétences Lutte contre l'illettrisme
Développement des compétences hors temps de travail (art. L. 6321-6 du code du travail)	Développement des compétences	
Période de professionnalisation	Maintien dans l'emploi	
Contrats de professionnalisation	Acquérir une des qualifications (art. L. 6314-1 du code du travail) et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle	
Congé individuel de formation	Accéder à un niveau supérieur de qualification Changer d'activité ou de profession S'ouvrir plus largement à la culture, la vie sociale, l'exercice de responsabilités associatives bénévoles	

Objets de la formation professionnelle (art. L. 6311-1 du code du travail)	Insertion ou réinsertion professionnelle Développement des compétences et accès aux différents niveaux de qualification professionnelle Sécurisation des parcours professionnels Retour à l'emploi des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle (congé parental, congé dépendance) Contribuer au développement économique et culturel Promotion sociale
--	--

Catégories d'actions de formation professionnelle (art. L. 6313-1 du code du travail)	Actions de préformation ou de préparation à la vie professionnelle Actions de prévention Actions de formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés Actions de conversion Actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
---	---

	<p>Actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française</p> <p>Actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances</p> <p>Actions permettant de réaliser un bilan de compétences</p> <p>Participation à un jury d'examen ou de VAE si pour délivrance de certifications professionnelles inscrites au RNCP</p> <p>Actions de promotion professionnelle</p> <p>Actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes (art. L. 1333-11 du code de la santé)</p> <p>Actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience</p> <p>Formation économique et financière des salariés bénéficiaires d'une distribution d'actions (loi du 24 octobre 1980)</p>
--	--

ANNEXE IV

LEXIQUE DES TERMES ET ACRONYMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(Source : le blog de la formation [CEGOS] : [petit-lexique-des-acronymes-de-la-formation-professionnelle](#))

ANI	Accord national interprofessionnel
CEP	Conseil en évolution professionnelle. Son principe a été posé par l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il est accessible à « toute personne », « à titre gratuit », « dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut » (hors fonction publique). Lors de la discussion du projet de loi formation voté le 27 février 2014, les parlementaires ont explicitement confié sa mise en place aux régions
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle. Entre autres missions, elle répertorie l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles). Elle informe les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au répertoire national et sur les certifications reconnues dans les Etats membres de la Communauté européenne. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail. Elle émet un avis sur les certifications enregistrées de droit au RNCP
CNEFOP	A l'issue de la loi relative à la formation votée le 27 février 2014, il succède au CNFPTLV (conseil national de la formation tout au long de la vie). Ses attributions sont définies à l'article L. 6123-1 du code du travail. Il donne un avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle, y compris les textes réglementaires. Il est destinataire des listes éligibles au CPF, ce qui facilitera son rôle « dans l'évaluation du suivi de la mise en œuvre et du développement de l'utilisation des actions financées dans le cadre du CPF ». Il évalue la politique d'apprentissage et de formation professionnelle. Les organisations multiprofessionnelles (FNSEA, UNAPL et UDES), hors champ, sont intégrées dans la composition du CNEFOP
COPANEF	Le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le COPANEF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP. Le législateur a préféré cet acronyme « COPANEF » à celui précédemment choisi par les rédacteurs de l'ANI du 14 décembre 2013 (CPNFPE) pour désigner l'instance qui vient succéder à l'ancien CPNFP (comité paritaire national de la formation professionnelle)
COPAREF	Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) constituent les instances de gouvernance politique paritaires régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque COPAREF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du CREFOP
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord. Elles déterminent les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel dans les OPCA interprofessionnels
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi. Il en existe une par branche professionnelle. Elle examine la situation de l'emploi et son évolution pour définir la politique de formation de la branche et fixer les grandes orientations qui sont mises en œuvre par l'OPCA de branche

CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Il « analyse les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ». Le CPRDFOP est élaboré au sein du CREFOP
CQP	Certificat de qualification professionnelle certification mise en place « par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche ». (Source : glossaire CNCF)
CREFOP	Ce sont les conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Le CREFOP est consulté par le COPAREF en vue de l'élaboration de la liste régionale des formations éligibles au CPF
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
FPSP	Fonds de sécurisation des parcours professionnels
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONPMQ	Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications. Il en existe un au niveau de chaque branche. Il réalise et diffuse des études sur l'évolution prévisionnelle des métiers et des qualifications dans la branche
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles. Il recense l'ensemble des certifications professionnelles répertoriées par la CNCF
SIEG	La loi du 5 mars 2014 pose les bases d'un service d'intérêt économique général de la formation. Pour assurer la formation des publics en difficulté, la région peut, par voie de convention, habilitier des organismes en charge de réaliser ces actions. La durée de l'habilitation ne peut excéder 5 ans
SPE	Service public de l'emploi
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois. Il est constitué de fiches métiers, en lien avec le RNCP
SPO	Service public de l'orientation tout au long de la vie. Il est assuré par l'Etat et les régions
SPRFD	Service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre du SPRDFP, la région « peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics dont elle est chargée » (loi du 5 mars 2014, art. 22 et 24). Ces publics sont les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle

Voir également le glossaire de la commission nationale de la certification professionnelle : <http://www.cncf.gouv.fr/glossaire>.

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1650045M

IDCC : 1391

PRÉAMBULE

Lors de la commission mixte paritaire du 15 décembre 2015, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord, se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et notamment à celles de l'accord du 4 mars 2011 relatif à la formation professionnelle.

Ces nouvelles dispositions tiennent compte de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de ses décrets d'application ainsi que des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles s'appuient ainsi bien entendu sur le bilan de l'application de l'accord du 4 mars 2011 et des travaux conduits depuis 2011 au sein de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord du 13 décembre 2007.

Les parties conviennent que l'accord du 4 mars 2011 a fortement accentué la mise en œuvre de la professionnalisation au sein de la branche. A ce titre, durant 5 années, les partenaires de la branche impliqués dans les instances précitées ont su promouvoir l'utilisation et l'optimisation des différents dispositifs. Ainsi entre 2011 et 2015, en moyenne chaque année :

- 163 contrats de professionnalisation ont été conclus ;
- 93 salariés ont bénéficié de périodes de professionnalisation ;
- 96 départs en formation dans le cadre du DIF ont été enregistrés.

Les nouveaux dispositifs relatifs à la loi de 2014 nécessitent d'être déployés afin de continuer ce développement de la professionnalisation au sein de la branche.

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans ses objectifs :

- de qualification des salariés, de développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- de fidélisation et de facilitation de leur parcours professionnel et de leur évolution professionnelle ;
- de renforcement de l'attractivité du secteur ;
- de défense et de promotion des métiers de la branche ;
- de facilitation de l'intégration des jeunes ;
- de dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- de facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

TITRE I^{ER}

PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 1.1

Durée du contrat de professionnalisation pour les actions et les publics prioritaires

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 24 mois maximum (au lieu de 12 mois) lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications (dont l'accès aux – ou le maintien dans les – catégories d'emploi de la CC) visés le nécessiteront. Les actions de formation considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour le financement par l'OPCA sont indiquées en annexe I du présent accord.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1.2 ci-après à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Article 1.2

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

Les modalités de prise en charge par l'OPCA au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

Les parties signataires conviennent que, afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10 %.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivis d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10 %.

Enfin, les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) catégories B et C bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant, ces majorations, qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 2

Période de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 2.1

Actions de formation et publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires par la CPE-FP pour leur financement par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation sont indiquées en annexe IV du présent accord.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau IV ni qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou qui sont en situation d'incapacité ponctuelle et définitive à leur poste ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés qui reprennent le travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an quel qu'en soit le motif.

Article 2.2

Durée et financement des périodes de professionnalisation

Dans la limite des fonds consacrés à la période de professionnalisation, la prise en charge, et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par la SPP selon le barème défini et actualisé en tant que de besoin par la SPP de la branche.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Le parcours de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est d'une durée minimale de 70 heures sur 12 mois calendaires. Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux actions suivantes : certifications et habilitations inscrites à l'inventaire, actions de VAE et périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une dynamique de cofinancement d'actions en lien avec le CPF des salariés dont les parties signataires conviennent qu'elles devront néanmoins s'inscrire dans un parcours de professionnalisation d'une durée minimale de 21 heures pour accéder aux financements « périodes de professionnalisation » (cette durée minimale pouvant être actualisée par la SPP de branche).

Article 3

Accompagnement tutoral de la professionnalisation

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

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire défini au barème de la SPP.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF) ⁽¹⁾

Les parties signataires rappellent que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (art. L. 6323-2 du code du travail).

Article 4.1

Listes des actions éligibles au CPF définies par les instances paritaires

1. Liste élaborée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche CCR MNA.

Cette liste fera l'objet d'un travail régulier de révision, de correction et d'évolution.

2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

Les listes n° 1 et n° 2 ci-avant recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées par les entreprises de la branche.

3. Liste élaborée par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou du lieu du siège social).

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Article 4.2

Abondements supplémentaires en heures du CPF par l'employeur

Les parties signataires conviennent d'un abondement « supplémentaire » en heures au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés de l'OPCA et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPE-FP de branche) et qui décideraient de s'engager dans un parcours de professionnalisation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP de branche, dans le cadre d'un co-investissement CPF/période de professionnalisation : + 25 % des heures engagées par le salarié ;
- les stagiaires souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations « 1001 lettres » ou autres formations de type « savoirs de base » : + 25 % des heures engagées par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en heures ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des heures créditées sur le CPF (heures acquises par an) ni dans le plafond de 150 heures.

Article 4.3

Articulation compte personnel de formation et autres dispositifs de formation

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...), à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

L'employeur pourra accepter, sous réserve de ses capacités de financement et du calendrier de mise en œuvre d'actions de formation entrant dans les priorités 1 et 2 définies par la SPP, leur cofinancement en CPF en tout ou partie sur le temps de travail.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de co-investissement CPF/période de professionnalisation la durée minimum de 70 heures ne s'applique pas.

Article 5

Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, aux périodes de professionnalisation ⁽¹⁾ et à l'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice par la section paritaire professionnelle au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Article 6

Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les actions de formation que les parties signataires estiment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (art. L. 6326-1 du code du travail) sont définies à l'annexe I du présent accord.

TITRE II

DISPOSITIFS FACILITANT LA MISE EN ŒUVRE DES PRIORITÉS DE FORMATION DE LA BRANCHE

Dans le but de faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires au niveau de la branche (cf. annexe I) et d'en amplifier l'impact en termes de qualification des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels, les parties à l'accord ont entendu poursuivre la définition et la promotion de quatre dispositifs :

- un cadre commun à la branche de présentation des actions de formation prioritaires en lien avec la démarche de certification des connaissances et de compétences professionnelles de base propres aux métiers de la branche et les parcours de professionnalisation métiers (« blocs de compétence ») en cours de définition ;
- les démarches collectives de VAE ;
- les actions-formations tutorées ;
- la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'ensemble de ces dispositifs a pour objectifs les développements de la formation et de la qualification des salariés de la branche. Les parties signataires conviennent d'examiner la manière dont il pourrait être tenu compte de ces développements et de la montée en compétences des salariés à l'occasion des travaux relatifs à l'actualisation des classifications de la branche.

Article 7

Cadre commun des actions de formation prioritaires (autour du socle des connaissances et de compétences de la branche et des parcours de professionnalisation « métiers »)

Notamment pour faciliter la qualification des salariés et leur promotion sur les emplois de la branche, les partenaires sociaux signataires de l'accord entendent promouvoir prioritairement la mise en œuvre des actions de formation propres aux métiers de la branche. Les travaux au cours de la période de mise en œuvre du présent accord porteront sur :

- une démarche de certification des connaissances et des compétences de base propre aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- les parcours de professionnalisation au sein des métiers de la branche.

Les parties signataires conviennent enfin de centrer les démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (prévues à l'article 8 ci-après) sur les parcours de professionnalisation certifiants liés aux métiers de la branche.

Article 8

Démarches collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires conviennent que la VAE est un droit individuel dont le développement de la mise en œuvre sera facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale du présent accord, les signataires confient à la CPE-FP de la branche le soin d'élaborer un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins inhérents à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences exprimés par la branche.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

Article 9

Formations-actions tutorées

Article 9.1

Objectifs des formations-actions tutorées

Au-delà des politiques publiques de l'emploi incitant au développement du tutorat (développement de l'apprentissage et de l'alternance, contrat de génération), des éléments de contexte propres au secteur incitent au développement du tutorat pour la mise en œuvre de formations-actions :

- la pyramide des âges des salariés induit dans les années à venir le transfert de connaissances et de compétences relevant de la « transmission d'expérience » aux personnes accédant aux emplois de la branche ;
- les niveaux initiaux de formation et de qualification des personnels pour lesquels des modalités de formation s'appuyant sur l'échange d'expérience entre pairs et des mises en situations sont adaptées ;
- les caractéristiques des environnements de travail et des emplois du secteur dont la découverte et la maîtrise sont favorisées par la réalisation de formations « en situation ».

Article 9.2

Conditions de mise en œuvre des actions de formation-action tutorées

La formation en situation de travail ou « formation-action tutorée » doit comme tout processus pédagogique remplir les conditions cumulatives suivantes :

- un programme de formation-action : c'est-à-dire une combinaison d'apports pédagogiques et d'apports liés à la « mise en situation » que comporte cette modalité de formation. Ce programme doit donc décrire les situations apprenantes ⁽¹⁾ retenues, détailler les apports de connaissances (contenus formatifs) et les phases d'apprentissage en situation de travail ;
- un encadrement pédagogique par un salarié tuteur dûment formé (par exemple un salarié exerçant une mission de tuteur et possédant les compétences de l'emploi pour l'avoir exercé précédemment, formé au tutorat [minimum 2 jours] ou ayant reçu une formation de formateur) ;
- dans le cadre de cette formation-action, la modalité pédagogique support pourra être une situation de production réelle ou « reconstituée », le salarié tutoré est considéré « en formation » ; le tuteur assurant l'encadrement pédagogique du parcours de professionnalisation du tutoré sera cantonné dans son rôle de tuteur et d'encadrant pédagogique ;

(1) Situation apprenante : « situation de travail objectivée (référentiel), contextualisée (graduation de la complexité de la situation de travail et du niveau d'exigence et d'apprentissage) et évaluée visant l'apprentissage expérientiel des compétences du métier ».

- l’organisation de situations apprenantes au cours desquelles le rôle de chacun est clairement identifié (badges, chasubles...) ;
- la mise en place d’un système d’évaluation de l’action-formation tutorée.

Article 10

Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent, pour ce faire, engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. A cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d’assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l’OPCA désigné par la branche l’équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l’entreprise disposerait d’un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l’OPCA l’équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d’effectifs d’assujettissement fixés par la loi sont précisés au tableau de l’article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,30 % de la masse salariale brute de l’exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2016. Elle s’effectuera chaque année selon les modalités suivantes :

- calcul d’un montant prévisionnel de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N – 1 ;
- versement, au cours de l’année N, de la contribution à l’OPCA désigné par la branche en deux versements égaux suivant un échéancier convenu entre l’entreprise et l’OPCA ;
- calcul du montant effectif de la « contribution conventionnelle plan de formation » sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N ;
- versement du solde définitif de la « contribution conventionnelle plan de formation » au plus tard avant le 31 mars de l’année N + 1.

Cette contribution fera l’objet d’une section à part entière, affectée aux entreprises de la branche pour le financement de tous types d’actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts directs attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l’année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l’objet d’une « mutualisation » au sein de la section « contribution conventionnelle au plan de formation » que dans le cas où l’entreprise n’aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son « crédit » au terme de la 3^e année suivant le versement de sa contribution.

Article 11

Articulation entre formation des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail à l’occasion de changement des titulaires de marché

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu’une formation a été engagée par un salarié dans le cadre de la période de professionnalisa-

sation ou du CPF par l'entreprise sortante et que l'OPCA a donné son engagement à son financement, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation du salarié.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante identifiera avec le salarié, dans les 6 mois à compter de son transfert, les actions de formation dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci aura un accès prioritaire à la formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché.

A l'occasion des transferts de personnels, l'entreprise sortante communiquera à l'entreprise entrante les éléments d'information relatifs à la formation et aux entretiens professionnels qui auront été transmis au salarié dans le cadre de l'établissement de son passeport formation.

TITRE III

OUTILS FAVORISANT LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 12

Outils d'information et d'orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés tels que :

- l'entretien professionnel, qui permet d'étudier les perspectives de parcours professionnel et d'évolution professionnelle du salarié au regard notamment des besoins de l'entreprise et de l'accompagner dans la mise en œuvre de son projet professionnel (maintien dans le poste, changement de poste, promotion, certification...). Il permet également d'identifier les formations qui pourraient y contribuer. L'entretien professionnel a pour objectif de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans (appréciés par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP), qui est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes ;
- le bilan de compétences, qui contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation ;
- le passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui, à partir de la fin de l'année 2015, sera accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr ;

Il permet de rassembler dans un document unique tous les éléments de la vie professionnelle et extraprofessionnelle (formations, diplômes, expériences, savoirs et savoir-faire...) notamment dans le but d'aider le salarié à :

- préparer une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- définir un projet de formation ou de mobilité professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport orientation et formation les informations et l'assistance nécessaires, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Les entreprises de la branche proposeront aux salariés d'utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l'adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/passeportformation.pdf>.

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver les attestations de formation professionnelle pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés).

TITRE IV

RÔLE ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Article 13

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, la CPE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation, en liaison avec l'évolution de l'emploi, en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- établir et réviser, le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- débattre et réviser au moins une fois par an la liste des formations retenues au titre du CPF par la branche et mandater un éditeur de liste pour procéder aux formalités auprès de la Caisse des dépôts et consignations ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des centres d'enseignement.

Par ailleurs, la CPE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d'activité de l'observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

Article 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, de définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et de fournir à la CPE-FP des informations permettant :

- de définir la politique de formation de la branche ;
- d'étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- de définir les publics et formations prioritaires ;
- de lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Article 15

Section paritaire professionnelle de l'OPCA

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPE-FP.

Il est rappelé les missions et attributions de la section professionnelle paritaire :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6111-1 et suivants du code du travail ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le compte personnel de formation et de la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a définis, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, des contributions visées ci-dessus ;
8. Définir, en liaison avec la CPE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;

9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composé de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

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

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour mission :

- d'assurer le suivi de la section professionnelle ;
- d'assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- de définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- d'établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 16

Adhésion à un OPCA de branche

Les parties signataires sont convenues d'adhérer à OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés et plus de 10 salariés.

Article 17

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche

(En pourcentage.)

DISPOSITIFS	< 10 SALARIÉS	10 À 49 salariés	50 À 299 salariés	300 ET +
CIF	–	0,15	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Contribution légale plan	0,40	0,20	0,10	–
Contribution conventionnelle plan	–	0,30	0,30	0,30

DISPOSITIFS	< 10 SALARIÉS	10 À 49 salariés	50 À 299 salariés	300 ET +
CPF	–	0,20	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1
Avec contribution convention- nelle	0,55	1,30	1,30	1,30
Avec contribution convention- nelle si CPF géré en interne	0,55	1,10	1,10	1,10

Article 18

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

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du compte personnel de formation (CPF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- de certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 19

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre I^{er}) ; des dispositifs facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour ce faire, elles conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPE-FP dont les modalités sont précisées à l'annexe II du présent accord.

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 4 mars 2011.

Article 21

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 22

Date d'application

Le présent accord du 15 décembre 2015 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 23

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 15 décembre 2015 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la maintenance et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 15 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO.

ANNEXE I

PRIORITÉS DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS (RÉGION PARISIENNE)

Au titre du contrat de professionnalisation

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCA au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention et au nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites à l'inventaire.

Les parties conviennent que cette liste d'actions de formation prioritaires pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Au titre de la période de professionnalisation

Actions permettant le maintien dans l'emploi ou l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Les actions listées par la CPE-FP de la CCR MNA concernant les formations éligibles aux CPF (voir liste CPE-FP de branche) :

- actions permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- actions ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP inter-branches) ;
- actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations CNCP.

Donneront également lieu en priorité à un financement de l'OPCA au titre de la période de professionnalisation (lorsque les définitions de ces actions auront été finalisées et validées par la CPE-FP CCR MNA) :

- actions permettant l'accès à la démarche de certification des connaissances et des compétences de base propres aux métiers de la branche articulée au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) ;
- actions de formation et d'évaluation préparant l'obtention d'une des qualifications susvisées dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPE-FP et/ou à la section paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement au cours de la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de

la région parisienne prendra, à la suite de ces éventuels ajustements, les décisions d'adaptation des montants de prise en charge régulièrement mis à jour par la SPP de branche.

Au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire, sûreté et sécurité du travail) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et le contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter (ergonomie, gestes et postures) ;
 - les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite d'engins de piste, habilitation électrique...) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement en zones aéroportuaires, attitudes de service...) ;
 - le travail en équipe ;
 - actions de formation facilitant l'accès aux emplois nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...) ;
- pour les métiers de la manutention :
 - la mise à niveau des techniques de base (utilisation des outils de traçabilité des flux...) ;
- pour les métiers du nettoyage des avions :
 - la mise à niveau des techniques de base (utilisation des matériels et des produits...).

ANNEXE II

MODALITÉS DE SUIVI ET DE BILAN DE L'ACCORD RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Nombre des contrats de professionnalisation :

- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge des bénéficiaires (moins de 20 ans, 20 à 22 ans, 23 à 25 ans, 26 à 29 ans, 30 à 35 ans, 36 à 40 ans, plus de 40 ans) ;
- par sexe ;
- par durée moyenne de formation (moins de 200 heures, de 200 à 300 heures, de 300 à 600 heures, de 600 à 900 heures, de 900 à 1 200 heures, 1 200 heures et plus).

Les périodes de professionnalisation :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès à la période de professionnalisation ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 25 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans, 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

Le compte personnel de formation :

- le nombre d'heures de CPF utilisées ;
- le nombre d'actions ;
- taux de mise en œuvre du CPF ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 à 20 heures, de 20 à 30 heures, 30 heures et plus).

Le nombre de formations de tuteurs.

Le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE).

Le nombre de congés individuels de formation (CIF).

ANNEXE III

LISTE DES OUTILS DE LA FORMATION

DISPOSITIF	OBJECTIFS	PROPOSITION POSSIBLE
Plan de formation	Maintien des capacités à occuper un emploi Adaptation des salariés à leur poste de travail	Développement des compétences Lutte contre l'illettrisme
« Développement des compétences hors temps de travail » (art. L. 6321-6 du code du travail)	Développement des compétences	
Période de professionnalisation	Maintien dans l'emploi	
Contrats de professionnalisation	Acquérir une des qualifications (art. L. 6314-1 du code du travail) et favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle	
Congé individuel de formation	Accéder à un niveau supérieur de qualification Changer d'activité ou de profession S'ouvrir plus largement à la culture, la vie sociale, l'exercice de responsabilités associatives bénévoles	

Objets de la formation professionnelle (art. L. 6311-1 du code du travail)	Insertion ou réinsertion professionnelle Développement des compétences et accès aux différents niveaux de qualification professionnelle Sécurisation des parcours professionnels Retour à l'emploi des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle (congé parental, congé dépendance) Contribuer au développement économique et culturel Promotion sociale
--	--

Catégories d'actions de formation professionnelle (art. L. 6313-1 du code du travail)	Actions de préformation ou de préparation à la vie professionnelle Actions de prévention Actions de formation relative à l'économie et à la gestion de l'entreprise Actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales exerçant ou non une activité Actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés Actions de conversion Actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
---	---

	<p>Actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française</p> <p>Actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances</p> <p>Actions permettant de réaliser un bilan de compétences</p> <p>Participation à un jury d'examen ou de VAE si pour délivrance de certifications professionnelles inscrites au RNCP</p> <p>Actions de promotion professionnelle</p> <p>Actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes (art. L. 1333-11 code de la santé)</p> <p>Actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience</p> <p>Formation économique et financière des salariés bénéficiaires d'une distribution d'actions (loi du 24 octobre 1980)</p>
--	---

ANNEXE IV

LEXIQUE DES TERMES ET ACRONYMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Source : le blog de la formation (CEGOS), [petit-lexique-des-acronymes-de-la-formation-professionnelle](http://petit-lexique-des-acronymes-de-la-formation-professionnelle.blogspot.fr).

ANI	Accord national interprofessionnel
CEP	Conseil en évolution professionnelle. Son principe a été posé par l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Il est accessible à « toute personne », « à titre gratuit », « dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut » (hors fonction publique). Lors de la discussion du projet de loi formation voté le 27 février 2014, les parlementaires ont explicitement confié sa mise en place aux régions
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle. Entre autres missions, elle répertorie l'offre de certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles). Elle informe les personnes et les entreprises sur les certifications inscrites au répertoire national et sur les certifications reconnues dans les Etats membres de la Communauté européenne. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail. Elle émet un avis sur les certifications enregistrées de droit au RNCP
CNEFOP	A l'issue de la loi relative à la formation votée le 27 février 2014, il succède au CNFPTLV (conseil national de la formation tout au long de la vie). Ses attributions sont définies à l'article L. 6123-1 du code du travail. Il donne un avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle, y compris les textes réglementaires. Il est destinataire des listes éligibles au CPF, ce qui facilitera son rôle « dans l'évaluation du suivi de la mise en œuvre et du développement de l'utilisation des actions financées dans le cadre du CPF ». Il évalue la politique d'apprentissage et de formation professionnelle. Les organisations multi-professionnelles (FNSEA, UNAPL et UDES), hors champ, sont intégrées dans la composition du CNEFOP.
COPANEF	Le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le COPANEF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP. Le législateur a préféré cet acronyme « COPANEF » à celui précédemment choisi par les rédacteurs de l'ANI du 14 décembre 2013 (CPNFPE) pour désigner l'instance qui vient succéder à l'ancien CPNFP (comité paritaire national de la formation professionnelle)
COPAREF	Les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) constituent les instances de gouvernance politique paritaires régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque COPAREF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du CREFOP
CPF	Compte personnel de formation
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord. Elles déterminent les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel dans les OPCA interprofessionnels
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi. Il en existe une par branche professionnelle. Elle examine la situation de l'emploi et son évolution pour définir la politique de formation de la branche et fixer les grandes orientations qui sont mises en œuvre par l'OPCA de branche
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Il « analyse les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ». Le CPRDFOP est élaboré au sein du CREFOP

CQP	Certificat de qualification professionnelle. Certification mise en place « par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques. Ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche ». Source : glossaire CNCP
CREFOP	Ce sont les conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Le CREFOP est consulté par le COPAREF en vue de l'élaboration de la liste régionale des formations éligibles au CPF
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
FPSP	Fonds de sécurisation des parcours professionnel
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONPMQ	Observatoire national paritaire des métiers et des qualifications. Il en existe un au niveau de chaque branche. Il réalise et diffuse des études sur l'évolution prévisionnelle des métiers et des qualifications dans la branche
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles. Il recense l'ensemble des certifications professionnelles répertoriées par la CNCP
SIEG	La loi du 5 mars 2014 pose les bases d'un service d'intérêt économique général de la formation. Pour assurer la formation des publics en difficulté, la région peut, par voie de convention, habilitier des organismes en charge de réaliser ces actions. La durée de l'habilitation ne peut excéder 5 ans
SPE	Service public de l'emploi
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois. Il est constitué de fiches métiers, en lien avec le RNCP
SPO	Service public de l'orientation tout au long de la vie. Il est assuré par l'Etat et les régions
SPRFD	Service public régional de la formation professionnelle. Dans le cadre du SPRDFP, la région « peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice des publics dont elle est chargée » (loi du 5 mars 2014, art. 22 et 24). Ces publics sont les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle

Voir également le glossaire de la commission nationale de la certification professionnelle : <http://www.cncp.gouv.fr/glossaire>.

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

AVENANT N° 3 DU 11 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650046M

IDCC : 2221

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'adopter différentes mesures induites par des modifications de l'environnement légal et réglementaire, sur les sujets suivants :

- suppression, à compter du 1^{er} janvier 2016, de la condition d'ancienneté visée dans l'article 3.1 de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1^{er} octobre 2001 ;
- modification, à compter du 1^{er} janvier 2016, de l'annexe I (points 1 à 3) de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1^{er} octobre 2001 afin de mettre en conformité les tableaux de garanties du régime et respecter les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable ;
- modification, à compter du 1^{er} janvier 2016, des modalités de calcul de la cotisation frais de santé visée au point 4 de l'annexe I de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1^{er} octobre 2001 ;
- modification, à compter du 1^{er} janvier 2016, des conditions d'indexation visées dans l'article 15.2 de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1^{er} octobre 2001.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3.1 de l'avenant du 19 octobre 2011

Le précédent texte de l'article 3.1 précité est remplacé par les dispositions ci-après, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 :

« Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés mensuels titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée bénéficient obligatoirement d'une couverture au moins égale à la couverture de base conventionnelle, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille.

Toutefois, les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires prévus à l'article 3.2 de l'avenant précité (tel que modifié par l'avenant n° 1 du 23 juillet 2014) peuvent être dispensés d'affiliation obligatoire s'ils le demandent. »

Article 2

*Modification de l'annexe I (points 1 à 3) « Tableau des garanties »
de l'avenant du 19 octobre 2011*

Les points 1 à 3 de l'annexe I précitée sont remplacés par les dispositions ci-après, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 :

« ANNEXE I

TABLEAUX DES GARANTIES ET COTISATIONS

(Voir tableaux pages suivantes.)

1. Tableau des garanties du régime de base conventionnel

REGIME DE BASE CONVENTIONNEL		
garanties exprimées en complément de la Sécurité sociale (et dans la limite des frais réellement engagés)		
Postes	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non Conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	20% de la Base de remboursement+50% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM +50% de la Base de remboursement sur les dépassements	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors du contrat d'accès aux soins	100% TM +30% de la Base de remboursement sur les dépassements	
Chambre particulière	60 euros par jour	
Forfait hospitalier engagé	100% des Frais réels par jour (dans la limite de la réglementation en vigueur)	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100% des Frais réels par jour (dans la limite de la réglementation en vigueur)	
Frais d'accompagnement [enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif]	60 euros par jour	
Transport (remboursé par la SS)	35% de la Base de Remboursement	
Actes médicaux		
Consultations / visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM	
Consultations / visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins	100% TM	
Consultation / visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM + 35% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Consultations / visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins	100% TM + 15% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM + 50% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins	100% TM + 30% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM	
Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins	100% TM	
Auxiliaires médicaux	40% de la Base de Remboursement	
Analyses	40% de la Base de Remboursement	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS	100% TM	
Dentaire		
Soins dentaires	30% de la Base de Remboursement	
Inlay, Onlay	30% de la Base de Remboursement+ 200% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Prothèses dentaires remboursées par la SS	30% de la Base de Remboursement+ 200% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Inlay core et inlay à clavettes	30% de la Base de Remboursement+ 200% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS (A)	260% de la Base de Remboursement	
Implants (B)	Crédit annuel de 300euros par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	150% de la Base de Remboursement	
Orthodontie refusée par la SS	250% de la Base de Remboursement	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
Prothèses auditives	Crédit annuel de 1000 euros par bénéficiaire	
Orthopédie & autres prothèses	Crédit annuel de 600 euros par bénéficiaire	
Optique		
Monture	115 euros	
Verres unifocaux simples	70 euros par verre	
Verres unifocaux complexes	100 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	90 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	150 euros par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de 180 euros par paire, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de 180 euros par paire, par bénéficiaire	
Kératotomie	Crédit annuel de 150 euros par bénéficiaire	
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	35% de la Base de Remboursement	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 euros	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	450 euros	
Prévention (en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum	100 % du ticket modérateur	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : Acte complémentaire		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	100% des frais réels	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (1)		
(1) Intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée	25 Euros par acte, limité à 4 actes par année civile.	

(A) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;

– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023 et les actes annexes s’y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l’exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(B) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d’un implant à l’exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d’un équipement optique, composé de deux verres et d’une monture, n’est possible qu’au-delà d’un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes.

NB. – Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l’ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

– les niveaux d’indemnisation s’entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale ;

– les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Annexe au tableau des garanties

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	70€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	100€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	70€
212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	100€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	100€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	90€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	150€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	150€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	70€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	100€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	70€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	100€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	100€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	90€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	150€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	150€

2. Tableau des garanties : régime additionnel 1 (facultatif)

REGIME ADDITIONNEL 1		
garanties exprimées en complément de la Sécurité sociale et du régime de base (et dans la limite des frais réellement engagés)		
Postes	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non Conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	+ 50% de la Base de remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+ 35% de la Base de Remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors du contrat d'accès aux soins	+ 35% de la Base de Remboursement	
Chambre particulière	Néant	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	Néant	
Frais d'accompagnement [enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif]	Néant	
Transport (remboursé par la SS)	Néant	
Actes médicaux		
Consultations / visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+ 35% de la Base de Remboursement	
Consultations / visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins	+ 15% de la Base de Remboursement	
Consultation / visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+ 35% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Consultations / visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins	+ 35% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+ 35% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins	+ 35% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	Néant	
Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins	Néant	
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS	Néant	
Dentaire		
Soins dentaires	Néant	
Inlay, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires remboursées par la SS	+ 50% de la Base de Remboursement	
Inlay core et inlay à clavettes	+ 50% de la Base de Remboursement	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS (A)	+ 50% de la Base de Remboursement	
Implants (B)	Crédit annuel de + 200 euros par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	Néant	
Orthodontie refusée par la SS	+ 50% de la Base de Remboursement	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
Prothèses auditives	Néant	
Orthopédie & autres prothèses	Néant	
Optique		
Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de + 20 euros	
Verres unifocaux simples	+ 12 euros par verre	
Verres unifocaux complexes	+ 17 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	+ 19 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	+ 26 euros par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de + 50 euros par paire, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de + 50 euros par paire, par bénéficiaire	
Kératotomie	Néant	
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	Néant	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de + 50 euros	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	+ 50 euros	
Prévention (en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum	Néant	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : Acte complémentaire		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature		
Parodontologie	Crédit annuel de 200 Euros par bénéficiaire	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (■)		
(■) Intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée	Néant	

(A) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;
- bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023 et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433,

HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(B) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes.

NB. – Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

– les niveaux d'indemnisation s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale et le régime de base ;

– les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Annexe au tableau des garanties

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	12€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	12€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	17€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	12€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	12€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	17€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	17€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	19€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	19€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	26€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	26€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	12€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	12€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	17€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	12€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	12€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	17€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	17€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	19€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	19€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	26€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	26€

3. Tableau des garanties : régime additionnel 2 (facultatif)

REGIME ADDITIONNEL 2		
garanties exprimées en complément de la Sécurité sociale et du régime de base (et dans la limite des frais réellement engagés)		
Postes	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non Conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	+ 50% de la Base de remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+ 85% de la Base de remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors du contrat d'accès aux soins	+ 70% de la Base de remboursement	
Chambre particulière	+ 5 euros par jour	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	Néant	
Frais d'accompagnement [enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif]	Néant	
Transport (remboursé par la SS)	Néant	
Actes médicaux		
Consultations / visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+ 85% de la Base de Remboursement	
Consultations / visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins	+ 65% de la Base de Remboursement	
Consultation / visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+85% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Consultations / visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins	+85% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins	+ 85% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins	+ 70% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	Néant	
Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins	Néant	
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS	Néant	
Dentaire		
Soins dentaires	Néant	
Inlay, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires remboursées par la SS	+ 100% de la Base de Remboursement	
Inlay core et inlay à clavettes	+ 100% de la Base de Remboursement	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS (A)	+ 150% de la Base de Remboursement	
Implants (B)	Crédit annuel de + 200 euros par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	Néant	
Orthodontie refusée par la SS	+ 150% de la Base de Remboursement	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
Prothèses auditives	Néant	
Orthopédie & autres prothèses	Néant	
Optique		
Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de + 35 euros	
Verres unifocaux simples	+ 24 euros par verre	
Verres unifocaux complexes	+ 34 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	+ 37 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	+ 53 euros par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de + 100 euros par paire, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de + 100 euros par paire, par bénéficiaire	
Kératotomie	Néant	
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	Néant	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de + 100 euros	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	+ 100 euros	
Prévention (en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum	Néant	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : Acte complémentaire		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature		
Parodontologie	Crédit annuel de 200 Euros par bénéficiaire	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (■)	+ 80 Euros par acte, limité à 4 actes par année civile.	
(■) Intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée		

(A) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;
- bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023 et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(B) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes.

NB. – Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

– les niveaux d'indemnisation s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale et le régime de base ;

– les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Annexe au tableau des garanties

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	24€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	24€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	34€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	24€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	24€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	34€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	34€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	37€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	37€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	53€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	53€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	24€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	24€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	34€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	24€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	24€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	34€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	34€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	37€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	37€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	53€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	53€

4. Tableaux des cotisations (annexe I, article 1.4)

Depuis le 1^{er} juin 2014, en conformité avec les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le financement du maintien de la portabilité en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage est désormais inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité. La période maximale de maintien passe en outre de 9 à 12 mois.

A compter du 1^{er} janvier 2016, la cotisation minimale affectée à la couverture obligatoire des salariés est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Cette cotisation est égale à :

Salariés et ayants droit

(En pourcentage.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1	RÉGIME ADDITIONNEL 2
Salariés actifs	1,44	0,18	0,45
Conjoint (facultatif)	1,74	0,18	0,45
Enfant (facultatif)	0,81	0,08	0,17

Anciens salariés licenciés ou invalides et ayants droit d'un salarié décédé (dispositif « loi Evin »)

(En pourcentage.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1	RÉGIME ADDITIONNEL 2
Anciens salariés	1,85	0,24	0,58
Conjoint (facultatif)	2,23	0,24	0,58
Enfant (facultatif)	0,81	0,08	0,17

Retraités et préretraités (dispositif « loi Evin »)

(En pourcentage.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1	RÉGIME ADDITIONNEL 2
Anciens salariés	2,16	0,28	0,68
Conjoint (facultatif)	2,61	0,28	0,68
Enfant (facultatif)	0,81	0,08	0,17

Article 3

Modification de l'article 15.2 de l'avenant du 19 octobre 2011

Le précédent texte de l'article 15.2 précité est remplacé par les dispositions ci-après, applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 :

« Article 15.2

Indexation des cotisations

A compter du 1^{er} janvier 2016, sous réserve de reconduction du régime et au 1^{er} janvier de chaque année au-delà de cette date, les cotisations seront indexées par l'application d'un taux qui dépend :

- des résultats des régimes de base et optionnels ;

- de la dérive projetée sur l'année N + 1 des dépenses de santé du régime ;
- de la hausse prévue du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année suivante qui vient réduire l'impact de l'indexation nécessaire pour équilibrer le régime ;
- des éventuelles modifications réglementaires et/ou législatives. »

Article 4

Date d'effet. – Formalités

Les dispositions des articles 1^{er}, 2 et 3 du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2016.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Grenoble, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC Isère.

Syndicats de salariés :

USM FO Isère ;

CFDT SYMETAL 38 ;

CFE-CGC SMI Isère ;

USTM CGT Isère ;

CFTC métallurgie Isère.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 1 DU 3 DÉCEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2015

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650028M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN ;

Le SNN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

L'article 7 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat est remplacé par les dispositions suivantes, les autres stipulations dudit accord demeurant inchangées :

« Article 7

Action sociale

Le régime finance des actions matérialisant son degré élevé de solidarité par l'affectation de 2 % des cotisations collectées, hors taxes, tel que défini par l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi financées, par ce biais et dans la limite des fonds affectés à cette solidarité, dans l'ordre de priorité suivant :

1. Les cotisations de complémentaire frais de santé telles que résultant du présent accord, à la charge :

– des salariés visés par l'article 3.1.1 du présent accord ;

- des anciens salariés du notariat dont le contrat de travail était rompu avant l'entrée en vigueur du présent accord et affiliés au régime de la CRPCEN ou percevant une pension de la CRPCEN, et qui auront formulé une demande d'adhésion dans un délai maximum de 12 mois suivant la mise en œuvre du régime instauré par le présent accord, visés à l'article 3.3.1 du présent accord ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, remplissant les conditions visées à l'article 3.5.2 du présent accord ;
- lorsque le montant desdites cotisations représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2. Des actions en vue :

- de la prévention des maladies graves ;
- de l'amélioration des comportements susceptibles d'engendrer certaines pathologies telles que douleurs lombaires ou troubles musculo-squelettiques ;
- de la prévention des risques professionnels tels que les accidents de trajet en voiture ;
- de la prévention des risques psychosociaux,

qui seront déterminées plus précisément, d'un commun accord, par les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la convention collective, chaque année, à l'occasion de la réunion consacrée au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé, conformément à l'article 11 du présent accord. »

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité. – Extension

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

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3150

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

AVENANT N° 1 DU 2 JUILLET 2015

À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2013

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650035M

IDCC : 3168

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime frais de santé tel que défini à l'accord du 20 décembre 2013 avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Les annexes de l'accord collectif de travail applicable pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie sont modifiées en conséquence.

Les prestations, figurant en annexe du présent avenant, sont définies conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.

Article 1^{er}

Financement du régime

L'article 10 de l'accord collectif de travail du 20 décembre 2013 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

**Taux de cotisation mensuel et forfaitaire pour le régime
prestations "en nature" frais de santé**

RÉGIME DE BASE	SALARIÉ	CONJOINT	ENFANT
Régime général	1,08 % du PMSS	1,12 % du PMSS	0,60 % du PMSS

RÉGIME DE BASE	SALARIÉ	CONJOINT	ENFANT
Régime Alsace-Moselle	0,72 % du PMSS	0,76 % du PMSS	0,42 % du PMSS

LOI ÉVIN	ADULTE	ENFANT
Régime général	1,21 % du PMSS	0,60 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle	0,80 % du PMSS	0,42 % du PMSS

Régimes surcomplémentaires (régime général/régime Alsace-Moselle)

	OPTION 1	OPTION 2
Adulte	0,41 % du PMSS	0,91 % du PMSS
Enfant	0,13 % du PMSS	0,25 % du PMSS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime. »

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

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 avenant, en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Fait à Paris, le 2 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNP ;
GNPP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA spectacle.

ANNEXE

GARANTIES À EFFET DU 1^{ER} JANVIER 2016

Base salariés et ayants droit

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		150% BR	
Forfait hospitalier engagé		100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	130% BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		70 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		40 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		100% BR	
Actes médicaux			
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	150% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	130% BR	
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	150% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	130% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	130% BR	

Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	150% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	130% BR
Auxiliaires médicaux		100% BR
Analyses		100% BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Crédit de 200 euros par œil et par année civile
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie		100% BR
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins antigrippe		100% des frais réels
Autres vaccins		Crédit de 20 euros par année civile
Sevrage tabagique		Crédit de 75 euros par année civile
Contraception prescrite		Crédit de 50 euros par année civile
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives		100% BR + 500 euros limité à 1 acte par année civile
Orthopédie & autres prothèses		125% BR + Crédit de 150 euros par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer		RSS+ 400 euros limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques		RSS+ 750 euros limité à 1 acte par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		100% BR
Inlay simple, Onlay		100% BR
Prothèses dentaires		300% BR
Inlay core et inlay à clavettes		300% BR
Orthodontie		300% BR

Dentaire non remboursé SS	
Parodontologie (1)	Crédit de 100 euros par année civile
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile
Implants dentaires (3)	Néant
Orthodontie	Crédit de 200 euros par année civile

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

ÉQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS + 70 euros
Monture enfant	RSS + 50 euros
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 100 euros par année civile
Lentilles refusées par la SS	Néant
(y compris lentilles jetables)	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	50€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	80€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	80€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	50€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	80€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	80€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	80€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	110€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	150€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	110€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	150€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	40€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	75€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	75€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	40€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	75€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	75€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	75€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	75€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	75€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	75€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	75€

AUTRES GARANTIES:

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100% BR	
Frais de voyage et hébergement	RSS + 300 euros limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	200 euros	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants		20 euros par acte limité à 4 actes par année civile
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		
<ul style="list-style-type: none">- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans- Dépistage de l'hépatite B- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :<ul style="list-style-type: none">a) Audiométrie tonale ou vocaleb) Audiométrie tonale avec tympanométriec) Audiométrie vocale dans le bruitd) Audiométrie tonale et vocalee) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :<ul style="list-style-type: none">a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;b) Coqueluche : avant 14 ans ;c) Hépatite B : avant 14 ans ;d) BCG : avant 6 ans ;e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.		100% BR

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

Option 1

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		50% BR	
Forfait hospitalier engagé		100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	100% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70% BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		10 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		10 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		50% BR	
Actes médicaux			
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	50% BR	
Auxiliaires médicaux		50% BR	

Analyses	Néant
Actes médicaux non remboursés SS	
Densitométrie osseuse	Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 100 euros par œil et par année civile
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	Néant
Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins antigrippe	Néant
Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile
Sevrage tabagique	Crédit de 20 euros par année civile
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	50 euros limité à 1 acte par année civile
Orthopédie & autres prothèses	50% BR + Crédit de 50 euros par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer	100 euros limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 acte par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		Néant
Inlay simple, Onlay		Néant
Prothèses dentaires		100% BR
Inlay core et inlay à clavettes		100% BR
Orthodontie		50% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Crédit de 50 euros par année civile

Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile
Implants dentaires (3)	Néant
Orthodontie	Crédit de 50 euros par année civile

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

ÉQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	Néant
(y compris lentilles jetables)	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	30€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	30€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	30€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	30€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	30€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	30€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	30€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	30€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	30€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	30€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	30€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	20€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	30€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	30€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	20€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	30€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	30€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	30€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	30€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	30€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	30€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	30€

AUTRES GARANTIES:

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		50% BR
Frais de voyage et hébergement		Néant
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		Néant
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants		
20 euros par acte limité à 4 actes par année civile		
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		
<ul style="list-style-type: none"> - Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum - Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans - Dépistage de l'hépatite B - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 		

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Option 2

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SOINS EXTERNES :

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		150% BR	
Forfait hospitalier engagé		100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70% BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		20 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 euros par jour	
Transport remboursé SS			
Transport		100% BR	
Actes médicaux			
Généralistes	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Spécialistes	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50% BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	50% BR	
Auxiliaires médicaux		100% BR	

Analyses	50% BR
Actes médicaux non remboursés SS	
Densitométrie osseuse	Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 euros par œil et par année civile
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	Néant
Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins antigrippe	Néant
Autres vaccins	Crédit de 30 euros par année civile
Sevrage tabagique	Crédit de 30 euros par année civile
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	100 euros limité à 1 acte par année civile
Orthopédie & autres prothèses	100% BR + Crédit de 100 euros par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer	150 euros limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 acte par année civile

SOINS, PROTHESES DENTAIRES ET ORTHODONTIE :

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		Néant
Inlay simple, Onlay		Néant
Prothèses dentaires		150% BR
Inlay core et inlay à clavettes		150% BR
Orthodontie		100% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Crédit de 75 euros par année civile

Prothèses dentaires (2)	Crédit de 200 euros par année civile
Implants dentaires (3)	Néant
Orthodontie	Crédit de 100 euros par année civile

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

ÉQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	80 euros
Monture enfant	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	Néant
(y compris lentilles jetables)	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	40€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	40€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	40€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	40€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	40€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	40€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	40€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	40€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	40€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX		de -8 à +8	40€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION	Tout Cylindre	< à -8 ou > à +8	40€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	30€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	40€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	40€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	30€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX		< à -6 et > à +6	40€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	40€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	40€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	40€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	40€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	40€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	40€

AUTRES GARANTIES:

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		100% BR
Frais de voyage et hébergement	50 euros limité à un acte par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		100 euros
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants		30 euros par acte limité à 4 actes par année civile
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006		
<ul style="list-style-type: none">- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans- Dépistage de l'hépatite B- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :<ul style="list-style-type: none">a) Audiométrie tonale ou vocaleb) Audiométrie tonale avec tympanométriec) Audiométrie vocale dans le bruitd) Audiométrie tonale et vocalee) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :<ul style="list-style-type: none">a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;b) Coqueluche : avant 14 ans ;c) Hépatite B : avant 14 ans ;d) BCG : avant 6 ans ;e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.		Néant

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650029M
IDCC : 1182

PRÉAMBULE

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes (accord-cadre du 4 février 1999) afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés.

Par cet accord, chaque entreprise de la branche doit permettre à ses salariés d'acquérir et d'actualiser ses connaissances, ses compétences et ses qualifications.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cet accord de branche révisé les dispositions des accords relatifs à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des personnels des ports de plaisance. Il en remplace le contenu intégral par les dispositions suivantes.

Cet accord a été préparé par un groupe de travail désigné par la commission paritaire nationale comprenant des représentants de la délégation patronale et des délégations syndicales de salariés de façon paritaire.

Le présent avenant s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle.

Article 1^{er}*Objectif et priorité (nature et ordre de priorité des actions de formation)*

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l’employabilité de tous les salariés ;
- de promouvoir l’adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser les parcours professionnels par l’accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d’une façon plus générale, de développer toutes actions de formation ayant pour objectif d’élever les compétences professionnelles des salariés et de participer à leur évolution professionnelle et salariale.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu’il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s’inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières techniques, administratives, linguistiques et managériales ;
- aux permis de conduire et habilitations (CACES, permis bateau...) ;
- initiées par la branche professionnelle telles que les certificats de qualification professionnelle ;
- dans le cadre du socle de compétences et de connaissances ;
- d’amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, prévention des risques liés à l’activité physique, PRAP).

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l’accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l’essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l’ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux activités professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Pour anticiper les évolutions des métiers, la branche a mis en place et fait vivre l’observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Cet observatoire permet une analyse qualitative et quantitative des métiers en tenant compte des évolutions démographiques et technologiques.

Des démarches globales et adaptées seront mises en place pour prendre en compte les difficultés d’accès à la formation dans les très petites entreprises.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d’entreprises sur la nécessité d’investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d’outils pédagogiques et d’actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d’autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Entretien professionnel

L'entreprise doit proposer à chaque salarié un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.

L'employeur informe le salarié, au moment de son embauche, du fait qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre dès lors que les différentes parties sont bien distinctes.

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

Les délais de 2 ans et de 6 ans sont décomptés à partir du 7 mars 2014. Ils sont décomptés à partir de la date d'embauche du salarié si celle-ci est postérieure au 7 mars 2014.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

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

Le personnel d'encadrement a un rôle essentiel dans cette démarche relative à la formation professionnelle en étant un vecteur d'information, d'accompagnement et d'élaboration du projet professionnel.

Les entreprises de la branche s'engagent également à renforcer la propre formation de ces personnels, notamment dans le management, le recensement des besoins ou le dialogue social.

CHAPITRE II

QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Article 2

Certification de qualification professionnelle (CQP)

La branche a retravaillé le CQP « Agent de port » existant pour l'adapter aux évolutions du métier.

Les parties signataires ont ainsi créé trois CQP différents « Agent de port technique », « Agent de port administratif » et « Maître de port ».

Le certificat de qualification professionnelle se propose les objectifs suivants :

- permettre aux salariés des ports de plaisance d'acquérir un véritable professionnalisme dans leur métier, reconnu par les textes conventionnels ;

- améliorer les compétences des personnels en matière d'accueil avec la clientèle et les partenaires ;
- améliorer les conditions de travail et de sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes ;
- développer des compétences nouvelles utiles aux entreprises travaillant dans la branche ;
- permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications ;
- favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

Les certificats de qualification professionnelle comportent une filière technique et une filière administrative. Certaines matières sont communes aux deux filières.

La formation comporte un certain nombre de modules correspondant aux différentes matières. Ces différents CQP sont tous modularisés en blocs de compétences.

Elle est dispensée par des organismes agréés par la CPNEFP, qui fixe également la durée globale de la formation.

Article 3

*Titres professionnels « Agent de port technique »
« Agent de port administratif » et « Maître de port »*

Les parties signataires considèrent que chaque CQP précédemment énoncé devra faire l'objet d'un titre professionnel. Elles s'engagent donc à effectuer les démarches nécessaires à la procédure d'agrément.

Article 4

Validation des acquis de l'expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

La validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, en vertu de l'article R. 335-9 du code de l'éducation en vigueur au jour de la signature du présent accord, une évaluation complémentaire doit être effectuée dans les 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat.

Article 5

Accès aux actions de formation

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle, qui permet aux salariés d'influer sur leur carrière professionnelle.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend :

1. Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation.

Il s'agit aussi des formations organisées dans le cadre de contrats de professionnalisation.

2. Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail (cf. chapitre relatif au CPF du présent accord) ;

3. Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ou leur droit au congé individuel de formation (CIF) (cf. chapitre relatif au CPF du présent accord).

Article 6

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du CPF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi et au poste de travail relèvent du plan de formation.

Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

CHAPITRE III

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 7

Compte personnel de formation

7.1. Crédit du compte

Un compte personnel de formation est accessible au salarié, conformément aux dispositions légales.

Il est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

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

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

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le droit à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) est transféré sur le compte personnel de formation. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

7.2. Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les formations éligibles sont également celles figurant sur l'une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, qui recense les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés, et notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Les formations mentionnées doivent obligatoirement être sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de la certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle.

7.3. Mise en œuvre

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

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail. La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte donc, dans ces cas, que sur le calendrier de la formation.

7.4. Prise en charge

Sauf accord collectif d'entreprise spécifique, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation.

Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

L'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'il finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

La prise en charge par l'OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme. Pour chaque salarié concerné, cette prise en charge est limitée à 100 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

CHAPITRE IV

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Article 8

Congé individuel de formation

8.1. Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés à l'OPCA dont elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CIF CDD). Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

8.2. Définition et règles d'utilisation

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

Article 9

Contrat de professionnalisation

9.1. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné est éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat est proposée sur le bassin d'emplois concerné.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

9.2. Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;

- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

9.3. Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

9.4. Frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les titres professionnels de la branche qui seront délivrés par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

A défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

9.5. Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

- 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

Article 10

Période de professionnalisation

10.1. Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :

1. Des formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle d'une durée de 70 heures au moins ;
2. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
3. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10^e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié.

La mention de la durée de 70 heures est faite à titre d'information, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

10.2. Rôle de la CPNEFP

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

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou à moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

10.3. Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du CPF ;
- de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement d'une allocation de formation prévue par la loi.

10.4. Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les titres professionnels « Agent de port », « Maître de port » ;
- les différentes habilitations requises dans la branche ;
- les permis de conduire autres que le B dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours, dans leur parcours pédagogique, aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

A défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

Article 11

*Participation obligatoire des entreprises au développement
de la formation professionnelle continue à compter du 1^{er} janvier 2016*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'OPCA désigné par la branche d'une contribution unique selon leur taille.

11.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour financer :

- des actions de professionnalisation à concurrence de 0,15 % ;
- du plan de formation à concurrence de 0,40 %.

Ce montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

11.2. Entreprises employant au moins 10 salariés

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

La répartition de la contribution versée est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :

Pour les employeurs de 10 à 49 salariés :

- 0,15 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- 0,30 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Pour les employeurs d'au moins 50 salariés :

- 0,20 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;

- 0,30 % ou 0,40 % dans les entreprises de 300 salariés et plus de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

En contrepartie de ces versements, l'organisme collecteur paritaire agréé prendra en charge, selon les règles tenant compte des priorités de la branche, le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

Article 12

Contribution conventionnelle supplémentaire et affectation

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation dans la branche professionnelle.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à l'OPCA désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,20 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

- actions de formation collectives ;
- mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche et/ou ingénierie à la mise en œuvre (dont modularisation) ;
- toute autre action visant au développement de la formation professionnelle continue définie par la CPNEFP.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de branche à l'OPCA désigné.

La contribution conventionnelle n'est pas due par les entreprises de moins de 10 salariés. Toutefois, celles-ci peuvent verser, volontairement, ladite contribution conventionnelle.

A échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées sera effectué avec l'OPCA désigné, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

A l'issue du bilan de l'application de cet accord, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFPP.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 DÉCEMBRE 2015
DE LA FEC FO AUX ACCORDS RELATIFS À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650030M
IDCC : 2098

FEC FO
54, rue d'Hauteville
75010 Paris

Paris, le 8 décembre 2015.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, FEC FO, adhère à l'avenant n° 2 du 25 septembre 2015 relatif à l'accord de prévoyance du 15 décembre 2014 à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé du 25 septembre 2015 et à l'avenant indivisible à l'accord frais de santé du 25 septembre 2015 de la branche des prestataires de services.

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature initiale pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord.

Nous vous prions de croire, en l'expression de nos salutations les meilleures.

La secrétaire fédérale.

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 5 DU 3 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX JOURS FÉRIÉS

NOR : ASET1650041M

IDCC : 3105

Entre :

Le SERQ,

D'une part, et

La FNAS CGT-FO ;

La FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3.7 de la convention collective, dans sa partie relative aux jours fériés, est révisé comme suit :

« Jours fériés :

La législation en vigueur prévoit 11 jours de fêtes légales, qui sont des jours fériés.

Il s'agit du 1^{er} janvier, du lundi de Pâques, du 1^{er} Mai, du 8 Mai, du jeudi de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, du 14 Juillet, du 15 août, du 1^{er} novembre, du 11 Novembre et du 25 décembre.

Les jours fériés locaux viennent s'ajouter à ces 11 jours.

La convention collective des régies de quartier et de territoire garantit que ces jours fériés sont chômés et ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

En cas de travail le 1^{er} Mai, les salariés bénéficieront de la compensation légale afférente.

En cas de travail un autre jour férié, les salariés bénéficieront d'une majoration de 20 % de leur salaire brut. Toutefois, si le jour férié travaillé est un dimanche, le salarié bénéficiera de la majoration prévue à l'article 3.5. »

Article 2

Le dépôt du présent accord sera effectué en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale

IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 3 DU 2 DÉCEMBRE 2015

À L'AVENANT N° 2 DU 3 DÉCEMBRE 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À L'ACTION SOCIALE

NOR : ASET1650047M

IDCC : 1501

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, les partenaires sociaux se sont revus le 2 octobre 2015 pour examiner l'évolution de la situation du régime de prévoyance.

Ayant fait le constat de résultats techniques toujours excédentaires lors de la présentation faite par l'AG2R, les parties signataires conviennent de fixer, pour les années 2016 et 2017, le taux d'appel du régime de prévoyance à 0 %, à l'exception de la cotisation OCIRP qui reste appelée au taux contractuel de 0,044 %.

Article 1^{er}

Prévoyance

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance », sont modifiées comme suit :

« Article 4

Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail et portabilité sera appelée, pour les années 2016 et 2017, au taux de 0 % de la masse salariale brute du personnel affilié, en lieu et place du taux de 0,204 %.

La cotisation destinée à financer la rente éducation, la rente de conjoint et les frais d'obsèques sera appelée, pour les années 2016 et 2017, au taux contractuel de 0,044 %, selon le barème suivant :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX D'APPEL pour les années 2016 et 2017	PART SALARIÉ	PART employeur
Décès, invalidité absolue et définitive	0	0	0
Rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0	0	0

GARANTIE	TAUX D'APPEL pour les années 2016 et 2017	PART SALARIÉ	PART employeur
Portabilité	0	0	0
Total	0,044	0,022	0,022

Les parties signataires conviennent de se revoir chaque année pour examiner l'évolution de la situation du régime. »

Les parties signataires conviennent que les membres de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance se réuniront au cours du premier semestre 2016 pour examiner la possibilité de faire évoluer certaines des garanties déjà mises en place et/ou de mettre en place de nouvelles garanties.

Article 2

Action sociale

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé « Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale » restent inchangées pour l'année 2016 et sont reconduites pour l'année 2017. Le taux d'appel demeure à 0 % pour les années 2016 et 2017.

Les parties signataires conviennent que les administrateurs du FAS-RR se réuniront au cours du premier semestre 2016 pour examiner la possibilité de faire évoluer certaines des aides déjà mises en place et/ou de mettre en place de nouvelles aides dans le respect de l'objet du FAS-RR.

Article 3

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2016. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2017.

Article 4

Extension. – Publicité

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 avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650033M

IDCC : 493

Entre :

Le SMC,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre de la négociation

Dans le cadre des dispositions de l'article 42 de l'avenant régional de la CNVS applicable au personnel des activités d'élaboration du cognac, qui indique que « des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires » correspondant aux emplois des différentes catégories de personnel, le syndicat des maisons de cognac a invité les organisations syndicales à négocier sur ce sujet au cours de trois réunions qui se sont tenues le 3 novembre 2015, le 24 novembre 2015 et le 16 décembre 2015.

Article 2

Salaires de référence

Les salaires de référence ont été revus dans la continuité des négociations engagées depuis 2011, avec le double objectif :

- d'établir et de maintenir des écarts entre les différents échelons hiérarchiques, et cela, bien sûr, plus particulièrement sur les niveaux pour lesquels ces écarts étaient faibles ;
- de maintenir voire d'accentuer un écart avec les salaires minima conventionnels fixés par le conseil national des vins et spiritueux.

Ainsi, les salaires de référence applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
Ouvriers et employés	1	A	1 522
	1	B	1 532
	1	C	1 551
	2	A	1 564
	2	B	1 585
	2	C	1 597
	3	A	1 620
	3	B	1 646
	3	C	1 681
Agents de maîtrise	4	A	1 702
	4	B	1 747
	5	A	1 815
	5	B	1 870
	5	C	1 952
	6	A	2 102
	6	B	2 232
Cadres	7	A	2 269
	8	A	2 432
	9	A	2 789
	9	B	3 489
	10	A	4 231

Article 3

Dépôt et publicité

Dans le respect des conditions de notification et de dépôt prévues aux articles L. 2331-5 et suivants du code du travail :

Chaque partie signataire conservera un original de cet accord.

Le présent accord sera notifié par le président de la commission paritaire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera déposé par lettre recommandée avec avis de réception auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en deux exemplaires, dont un sur support électronique, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Fait à Cognac, le 16 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/02

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Centres équestres (personnel) : avenant n° 89 du 15 octobre 2015	163
Exploitations agricoles (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 24 novembre 2015	174
Exploitations agricoles (Cantal [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 20 novembre 2015	187
Exploitations agricoles (Champagne-Ardenne [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 30 octobre 2015	200
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 7 du 28 octobre 2015.....	213

Brochure n° 3603

Convention collective nationale
IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 89 DU 15 OCTOBRE 2015

NOR : *AGRS1697007M*
IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunies afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale), les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés a également été :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé ;
- de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des décrets pris en application de ces dispositions ;

- de permettre aux salariés affiliés au régime de complémentaire santé obligatoire de bénéficier de garanties optionnelles prenant place au sein d'un contrat d'assurance maladie surcomplémentaire, financé intégralement par le salarié (ci-après le régime de surcomplémentaire santé optionnel).

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application dudit accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés au 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité recommander un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale du personnel des centres équestres.

Article 3

Salariés bénéficiaires

3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés, non affiliés à l'AGIRC, des établissements équestres relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

3.2.2. Suspensions du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaire, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création

d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés qui bénéficient de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de l'un de ces dispositifs. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tous documents attestant la souscription d'un contrat individuel et sa date d'échéance ;
- les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayant droit, que le dispositif prévoie la couverture des ayants droit à titre obligatoire ; ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même entreprise, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayant droit ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

S'agissant des établissements équestres non adhérents aux contrats de garanties collectives sous-crits auprès de l'organisme assureur recommandé :

- ils devront, s'ils le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense ;
- en cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application le cas échéant des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

3.4. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

3.4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

3.4.2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture

de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 4

Financement

4.1. Structure de la cotisation

Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire.

Les bénéficiaires des garanties sont les personnes inscrites au bulletin d'adhésion et couvertes par un régime d'assurance maladie obligatoire français, à savoir :

- l'adhérent ;
- les ayants droit suivants :
 - le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire ou leur 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
 - les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur recommandé peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

4.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie réglementaire.

A titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2015 à 3 170 €.

4.3. Taux et répartition des cotisations

4.3.1. Régime de complémentaire santé obligatoire

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum et par le salarié à hauteur de 50 % maximum de la couverture obligatoire du présent accord.

Les établissements équestres non adhérents aux contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront appliquer *a minima* cette répartition aux régimes souscrits.

Cette répartition s'applique comme suit auprès de l'assureur recommandé.

Salariés relevant du régime de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,41	0,41	0,82
Conjoint	0,82	–	0,82
Enfant (gratuit au 3 ^e)	0,60	–	0,60

Salariés relevant du régime local de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,225	0,225	0,45
Conjoint	0,45	–	0,45
Enfant (gratuit au 3 ^e)	0,33	–	0,33

4.3.2. Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

A titre informatif, les taux de cotisations sont fixés pour 2016 comme suit :

Salariés relevant du régime de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,25	–	0,25
Conjoint	0,25	–	0,25
Enfant (gratuit au 3 ^e)	0,15	–	0,15

Salariés relevant du régime local de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,14	–	0,14
Conjoint	0,14	–	0,14
Enfant (gratuit au 3 ^e)	0,09	–	0,09

4.4. Evolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire

Les taux de cotisations, mentionnés au 4.3.1, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2017 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées au 4.3.1 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires) fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5

Prestations

5.1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif 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.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'organisme assureur recommandé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux « contrats responsables ». Toute modification législative ou réglementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L. 871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les établissements non adhérents au contrat de garanties collectives souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau de chaque prestation (ligne de garanties par ligne de garanties) est au moins aussi favorable que le niveau de couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

5.2. Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel au financement d'actions de prévention ainsi qu'à des prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destiné à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime. La part du financement de ce fonds est égale à 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Parallèlement, il est prévu le financement d'actions spécifiques de prévention, à hauteur de 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

5.3. Mise en œuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

Article 6

Commission paritaire nationale de suivi du régime

Le régime est piloté par la commission nationale paritaire de suivi dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, au minimum deux fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé ;
- d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices, à la commission paritaire nationale (CPN), pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

6.2. Composition

La commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée :

- de deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- de un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Article 7

Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties « complémentaire santé » :

APGIS, institution paritaire de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 8

Entrée en vigueur. – Durée de l'accord. – Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Article 9

Révision

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications, soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 10

Dénonciation

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de 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 de 3 mois.

Fait à Paris, le 15 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GARANTIES COLLECTIVES « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE » ET « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OPTIONNELLE »

PRESTATIONS	Socle Obligatoire	Facultatif
	<i>En complément du régime obligatoire</i>	<i>En complément du régime obligatoire</i>
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE		
Honoraires		
Avec adhésion CAS	200% BR	
Sans adhésion CAS	100% BR	
Frais de séjour	200% BR	
Chambre particulière	50 €	
Chambre particulière ambulatoire	20 €	
Forfait journalier	FRAIS REELS	
Lit accompagnant enfant moins de 16 ans	30 €	
MEDECINE COURANTE		
Consultation, visite de généraliste	TM	
Consultation, visite de spécialiste avec adhésion CAS	80% BR	plus 70% BR
Consultation, visite de spécialiste sans adhésion CAS	60% BR	plus 40% BR
Acte d'imagerie médicale, échographie	TM	
Analyses	TM	
Auxiliaires médicaux	TM	
Actes techniques médicaux avec adhésion CAS	80% BR	
Actes techniques médicaux sans adhésion CAS	60% BR	
PHARMACIE		
Pharmacie remboursée à 65% / SS	TM	
Pharmacie remboursée à 30% / SS	TM	
Pharmacie remboursée à 15% / SS	TM	
DENTAIRE		
Soins conservateurs	TM	
Inlays Onlays	60% BR	
Prothèses dentaires remboursées par la SS	220% BR	plus 80% BR
Inlay Core	80% BR	
Orthodontie acceptée par la SS	80% BR	plus 100% BR
Orthodontie refusée par la SS		plus 100% BR
OPTIQUE	<i>Limité à un équipement tous les 2 ans pour les adultes sauf changement de correction</i>	
Monture – Adulte	80 €	
Monture – Enfant (-18 ans)	60 €	
UNIFOCALE ADULTE (par verre)		
BR 2,29	60 €	
BR 3,66	80 €	

Autres BR	100 €	
MULTIFOCAL ADULTE (par verre)		
BR 7,32	100 €	plus 30 €
BR 10,37	150 €	plus 30 €
Autres BR	180 €	plus 30 €
UNIFOCAL ENFANT (par verre)		
BR 12,04	55 €	
BR 14,94	75 €	
Autres BR plus multifocaux	90 €	
Lentilles acceptées, refusées, jetables	100 €	
Chirurgie de l'œil au laser		forfait 400€ par oeil
ORTHOPEDIE, PROTHESES AUTRES QUE DENTAIRES		
Prothèses auditives	500 € /oreille une fois par an	
Grand appareillage	100% BR	
Orthopédie, autres prothèses non dentaires	150% BR	
AUTRES POSTES		
Transport	TM	
Actes de Prévention	oui TOUS	
Maternité - Adoption		10% PMSS (X2 si multiples)
Cures thermale acceptées par la SS		10% PMSS
ACTES HORS NOMENCLATURE		
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture, éthiopatie		15€ par séance 3 fois/an

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

TM : Ticket Modérateur

FR : Frais Réels

CAS : Contrat d'accès aux soins

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Allier)

(3 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,
Journal officiel du 19 mars 2010)

AVENANT N° 5 DU 24 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697008M

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier ;

La FDSEA de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs des territoires de l'Allier ;

La FDCUMA de l'Allier,

D'une part, et

L'USRAF CGT Auvergne ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 3 septembre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1^{er} à 13 ainsi que l'annexe I du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord départemental du 3 septembre 2009 sur une protection sociale complémentaire en agriculture, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 3 septembre 2009.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, cultures et élevages spécialisés, des exploitations de

l'horticulture et des pépinières, les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation telles que définies par le code rural, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Allier.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire frais de santé dès lors que son siège, représenté par les bâtiments d'exploitation, est situé dans le département de l'Allier, même si les terrains de cultures s'étendent sur les départements limitrophes.

Les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives frais de santé instituées par le présent accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord 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.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles 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 accord qu'il modifiera.

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

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

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles 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 de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc 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 de 3 mois.

Article 4

Dispositif frais de santé

Article 4.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord d'entreprise plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou de l'entreprise agricole,

pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

Article 4.2

Cas de dispense d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale⁽¹⁾ et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour

(1) Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier lieu, par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la circulaire n° DSS.SD5B.2013.344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la lettre-circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la lettre circulaire ACOSS du 12 août 2015.

certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4.3

Niveau des garanties du dispositif frais de santé

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d'établir un tableau de garanties frais de santé composé d'un niveau minimum obligatoire de garanties dénommé : « Régime conventionnel » (annexe I).

La nature et le montant des prestations figurent dans le tableau de l'annexe I du présent accord. Les prestations du régime de base de la sécurité sociale ne sont pas intégrées au tableau de garanties.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 4.4

Offres à adhésion individuelle et facultative

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime aux offres individuelles et facultatives suivantes sans participation de l'employeur :

- extension de la garantie conventionnelle à un niveau supérieur de remboursement des dépenses (formule optionnelle figurant colonne de droite à l'annexe I) ;
- extension de la garantie conventionnelle ou des garanties supérieures optionnelles aux ayants droit du salarié.

Définition des ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;

- âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’allocation pour adulte handicapé [AAH] (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à la charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur.

Article 4.5

Contrat « solidaire » et « responsable »

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d’assurance maladie complémentaire bénéficiant d’aides fiscales et sociales et de sa circulaire d’application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi, le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l’état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4.6

Portabilité loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », et sous condition d’avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l’organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d’examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d’une rente d’incapacité ou d’invalidité, d’une pension de retraite ou, s’ils sont privés d’emploi, d’un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l’expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit ;
- des personnes garanties du chef de l’assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l’article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n’emporte aucune obligation pour l’employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du « régime conventionnel » définies par le présent accord – au titre du seul salarié –, est assuré par une cotisation dont le taux est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est répartie de la façon suivante :

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

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du « socle régime conventionnel », il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ;
- ou de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du « socle régime conventionnel » du présent avenant (garanties supérieures, identiques ou non, à l'option facultative stipulée au présent accord),

ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (parts salariale et patronale).

Article 6

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit.

Pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.2 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 7

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;

- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 8

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 9

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes.

Article 9.1

Durée. – Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 9.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garanties.

La portabilité s'applique dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 9.3

Formalités de déclaration

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Article 9.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations ; ainsi, les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 10

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire

médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou de non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 11

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-dessous.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé et prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle-retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole, notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 7 et 8.

Article 12

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord –, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 13

Commission paritaire de suivi de l'accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale de l'Allier, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée de deux représentants et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Moulins, le 24 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GARANTIES « RÉGIME CONVENTIONNEL ET FORMULE OPTIONNELLE »

GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

ACCORD DE L'ALLIER

Effet : 01 01 2016

TABLEAU DES GARANTIES - CONTRAT RESPONSABLE

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au Régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire. Le cumul des remboursements du Régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR). Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (article L.322-2 du code de la Sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement. Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du Régime obligatoire de protection sociale non comprise.

	Régime conventionnel	Formule optionnelle
Médecine de ville		
Consultations et Visites -Généraliste adhérant au CAS	TM + 50% BR	TM + 150% BR
Consultations et Visites -Généraliste non adhérant au CAS (y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 100% BR
Consultations et Visites -Spécialiste adhérant au CAS	TM + 75% BR	TM + 200% BR
Consultations et Visites -Spécialiste non adhérant au CAS (y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 100% BR
Actes de spécialité (actes effectués par un médecin adhérant au CAS)	TM + 75% BR	TM + 150% BR
Actes de spécialité (actes effectués par un médecin non adhérant au CAS y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 100% BR
Analyses médicales, travaux de laboratoires	TM	TM
Radiologie et Imagerie Médicale (actes par un médecin adhérant au CAS)	TM + 75% BR	TM + 75% BR
Radiologie et Imagerie Médicale (actes par un médecin non adhérant au CAS y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 30% BR
Sages-femmes	TM + 10% BR	TM + 10% BR
Autres auxiliaires Médicaux	TM	TM
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèse) - Frais d'appareillage (hors optique)	TM + 50% BR	TM + 300% BR
Prothèses auditives	TM + 410% BR	TM + 410% BR +200 € / an
Sevrage tabagique	-	-
Actes de prévention responsables pris en charge par le RO	TM	TM
Ostéopathie, chiropractie par séance - limité à 4 séances / an	-	22 €
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65% par le RO	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30% par le RO	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15% par le RO	TM	TM
Pharmacie prescrite et non remboursée par le RO / an		40 €
Vaccins prescrits et non remboursés par le RO / an	-	40 €
Cure thermique		
Cure thermique prise en charge	-	TM + 70% BR
Frais de traitements thermaux / an	-	100 €

Optique		
Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150€ et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.		
	Grille Optique	Grille Optique
Verres simples (1)	250 €	380 €
verres mixtes simple - complexe	280 €	430 €
verres mixtes simple - très complexe	280 €	440 €
Verres complexes (2)	310 €	480 €
verres mixtes complexe - très complexe	310 €	490 €
Verres très complexes (3)	320 €	500 €
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	TM + 150 €	TM + 200 €

Dentaire		
Soins dentaires hors inlays/onlays	TM	TM
Soins Inlays/Onlays	TM	TM
Orthodontie prise en charge par le RO	TM + 50% BR	TM + 230% BR
Prothèses dentaires et Inlay-cores pris en charge par le RO	TM + 300 € 150% BR + / an	TM + 170% 400 € / BR + an
Implantologie / an	-	200 €
Parodontologie /an	100 €	200 €

Hospitalisation (secteur conventionné ou non, y compris maternité)		
Frais de séjour en secteur conventionné	TM	TM
Frais de séjour en secteur non conventionné	TM	TM
Actes et honoraires - Médecin adhérent au CAS	TM + 200% BR	TM + 480% BR
Actes et honoraires - Médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	TM +100% BR	TM +100% BR
Forfait Journalier	100% FR	100% FR
Forfait acte lourd	18 €	18 €
Chambre Particulière, par jour	40 €	65 € pendant 60 jours puis 40 €
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100% BR	100% FR
Frais d'accompagnement tout ayant droit inscrit au contrat, par jour	-	52 €

TM : Ticket modérateur

CAS : Contrat d'Accès aux Soins

PMSS: Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(1) verres simples : verres simple foyer dont la sphère est de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries,

(2) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries

et verres multifocaux ou progressifs,

(3) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à + 8 dioptries

ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Cantal)
(22 septembre 2009)
(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,
Journal officiel du 20 mars 2010)

AVENANT N° 3 DU 20 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697009M

Entre :

La FDSEA du Cantal ;

La FEDT du Cantal ;

La FDCUMA du Cantal,

D'une part, et

L'USRAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT du Cantal,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 22 septembre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1^{er} à 13 ainsi que l'annexe I du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord départemental du 22 septembre 2009 sur une protection sociale complémentaire en agriculture, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 22 septembre 2009.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, cultures et élevages spécialisés, les structures agro-touristiques et activités qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation, telles que définies par le code rural et de la pêche maritime, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Cantal.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire frais de santé dès lors que son siège social est situé dans le département du Cantal, même si les terrains de cultures s'étendent sur les départements limitrophes.

Les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives frais de santé instituées par le présent accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord 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.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles 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 accord qu'il modifiera.

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

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

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles 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 de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc 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 de 3 mois.

Article 4

Dispositif frais de santé

Article 4.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord d'entreprise plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui du présent accord ;
- l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole,

pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

Article 4.2

Cas de dispense d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale⁽¹⁾ et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

(1) Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (tel qu'il a été modifié, en dernier lieu, par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014), la circulaire n° DSS.SD5B.2013.344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, la lettre-circulaire questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 et la lettre-circulaire ACOSS du 12 août 2015.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4.3

Niveau des garanties du dispositif frais de santé

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d'établir un tableau de garanties frais de santé composé d'un niveau minimum obligatoire de garanties dénommé : « Régime conventionnel » (annexe I).

Tous les remboursements prévus à l'annexe I (colonne dénommée « Régime conventionnel ») correspondent au régime conventionnel dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord. Les prestations du régime de base de la sécurité sociale ne sont donc pas intégrées au tableau de garanties.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Article 4.4

Offres à adhésion individuelle et facultative

Les partenaires sociaux ont souhaité donner la possibilité d'étendre la couverture prévue dans le cadre du présent régime aux offres individuelles et facultatives suivantes sans participation de l'employeur :

- extension de la garantie conventionnelle à un niveau supérieur de remboursement des dépenses (formule optionnelle figurant colonne de droite à l'annexe I) ;
- extension de la garantie conventionnelle ou des garanties supérieures optionnelles aux ayants droit du salarié.

Définition des ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;

- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé [AAH] (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire, à condition d'être à la charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.5

Contrat « solidaire » et « responsable »

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi, le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4.6

Portabilité loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du « régime conventionnel » définies par le présent accord – au titre du seul salarié –, est assuré

par une cotisation dont le taux est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est répartie de la façon suivante :

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

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du « socle régime conventionnel », il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ;
- ou de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du « socle régime conventionnel » du présent avenant (garanties supérieures, identiques ou non, à l'option facultative stipulée au présent accord),

ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (parts salariale et patronale).

Article 6

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit.

Pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.2 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 7

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;

- le congé de formation ;
- le congé d’enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l’organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu’ils s’acquittent seuls de l’intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l’employeur.

Article 8

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L’adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s’ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d’absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, dès lors qu’ils bénéficient, pendant cette période, d’un maintien de salaire, total ou partiel, ou d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l’absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 9

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d’application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, selon les conditions suivantes.

Article 9.1

Durée. – Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d’indemnisation de l’assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l’ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l’ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d’assurance chômage pendant la période du maintien de la couverture ;
- dès qu’il ne peut plus justifier auprès de l’organisme assureur de son statut de demandeur d’emploi indemnisé par le régime d’assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d’effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l’ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d’assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n’a pas d’incidence sur la durée du maintien des garanties, qui n’est pas prolongée d’autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 9.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garanties.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 9.3

Formalités de déclaration

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Article 9.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations ; ainsi, les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 10

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou de non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 11

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-dessous.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé et prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle-retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole, notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 7 et 8.

Article 12

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord –, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 13

Commission paritaire de suivi de l'accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du dispositif de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale du Cantal, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée de deux représentants et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes formalités résultant des travaux de ladite commission.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Aurillac, le 20 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GARANTIES « RÉGIME CONVENTIONNEL ET FORMULE OPTIONNELLE »

ACCORD DU CANTAL

Effet : 01 01 2016

TABLEAU DES GARANTIES - CONTRAT RESPONSABLE

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au Régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire. Le cumul des remboursements du Régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR). Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (article L.322-2 du code de la Sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement. Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du Régime obligatoire de protection sociale non comprise.

	Régime conventionnel	Formule optionnelle
Médecine de ville		
Consultations et Visites -Généraliste adhérant au CAS	TM + 50% BR	TM + 150% BR
Consultations et Visites -Généraliste non adhérant au CAS (y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 100% BR
Consultations et Visites -Spécialiste adhérant au CAS	TM + 75% BR	TM + 200% BR
Consultations et Visites -Spécialiste non adhérant au CAS (y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 100% BR
Actes de spécialité (actes effectués par un médecin adhérant au CAS)	TM + 75% BR	TM + 150% BR
Actes de spécialité (actes effectués par un médecin non adhérant au CAS y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 100% BR
Analyses médicales, travaux de laboratoires	TM	TM
Radiologie et Imagerie Médicale (actes par un médecin adhérant au CAS)	TM + 75% BR	TM + 75% BR
Radiologie et Imagerie Médicale (actes par un médecin non adhérant au CAS y compris non conventionné)	TM + 30% BR	TM + 30% BR
Sages-femmes	TM + 10% BR	TM + 10% BR
Autres auxiliaires Médicaux	TM	TM
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèse) - Frais d'appareillage (hors optique)	TM + 50% BR	TM + 300% BR
Prothèses auditives	TM + 410% BR	TM + 410% BR +200 € / an
Sevrage tabagique	-	-
Actes de prévention responsables pris en charge par le RO	TM	TM
Ostéopathie, chiropractie par séance - limité à 4 séances / an	-	22 €
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65% par le RO	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30% par le RO	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15% par le RO	TM	TM
Pharmacie prescrite et non remboursée par le RO / an		40 €
Vaccins prescrits et non remboursés par le RO / an	-	40 €
Cure thermique		
Cure thermique prise en charge	-	TM + 70% BR
Frais de traitements thermaux / an	-	100 €

Optique		
Lunette : remboursement d'un équipement complet (composé d'une monture dont la prise en charge est limitée à 150€ et de 2 verres) par période de 2 ans ou par période d'un an pour les personnes assurées de moins de 18 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.		
	Grille Optique	Grille Optique
Verres simples (1)	250 €	380 €
verres mixtes simple - complexe	280 €	430 €
verres mixtes simple - très complexe	280 €	440 €
Verres complexes (2)	310 €	480 €
verres mixtes complexe - très complexe	310 €	490 €
Verres très complexes (3)	320 €	500 €
Lentilles prises en charge ou non par le RO, par personne et par an	TM + 150 €	TM + 200 €

Dentaire		
Soins dentaires hors inlays/onlays	TM	TM
Soins Inlays/Onlays	TM	TM
Orthodontie prise en charge par le RO	TM + 50% BR	TM + 230% BR
Prothèses dentaires et Inlay-cores pris en charge par le RO	TM + 300 € 150% BR + / an	TM + 170% 400 € / BR + an
Implantologie / an	-	200 €
Parodontologie /an	100 €	200 €
Hospitalisation (secteur conventionné ou non, y compris maternité)		
Frais de séjour en secteur conventionné	TM	TM
Frais de séjour en secteur non conventionné	TM	TM
Actes et honoraires - Médecin adhérent au CAS	TM + 200% BR	TM + 480% BR
Actes et honoraires - Médecin non adhérent au CAS (y compris non conventionné)	TM +100% BR	TM +100% BR
Forfait Journalier	100% FR	100% FR
Forfait acte lourd	18 €	18 €
Chambre Particulière, par jour	40 €	65 € pendant 60 jours puis 40 €
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100% BR	100% FR
Frais d'accompagnement tout ayant droit inscrit au contrat, par jour	-	52 €

TM : Ticket modérateur

CAS : Contrat d'Accès aux Soins

PMSS: Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(1) verres simples : verres simple foyer dont la sphère est de -6 à +6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries,

(2) verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de -6 à +6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries

et verres multifocaux ou progressifs,

(3) verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de -8 à + 8 dioptries

ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4 à +4 dioptries

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Champagne-Ardenne)
(3 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 4 DU 30 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697011M

Entre :

La FRSEA de Champagne-Ardenne ;

La FRCUMA de Champagne-Ardenne,

D'une part, et

L'UPRA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modifications de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur » de l'accord régional

Les alinéas 2 et 3 de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur » sont abrogés.

Article 2

Modifications de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » de l'accord régional

Les mots : « 6 mois » du 1^{er} alinéa de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont remplacés par les mots : « 3 mois ».

Le 4^e alinéa « Dispositions transitoires » est abrogé.

Article 3

Modifications de l'article 5 « Dispenses d'affiliation » de l'accord régional

Le 1^{er} alinéa ainsi que les points 1 à 6 de l'article 5 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense

d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur, en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord, le bénéficiaire sera affilié au titre d'un seul employeur. Sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié, cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord. Ce dernier prendra en charge la part patronale de la cotisation définie ci-après.

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. »

Les deux premiers alinéas du paragraphe « Justification des renoncements au régime » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté. »

Article 4

Modifications de l'article 6 « Adhésion au régime optionnel supplémentaire » de l'accord régional

Les dispositions de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« L'adhésion à l'option couverture supplémentaire décrite en annexe II est ouverte à tout salarié bénéficiaire du régime, sans examen médical préalable, par la signature d'un bulletin d'adhésion adressé à l'organisme assureur. »

Article 5

Modifications de l'article 7 « Garanties » de l'accord régional

Les 3^e et 4^e alinéas de l'article 7 sont abrogés et remplacés par les paragraphes ci-après :

« Ces régimes s'inscrivent dans le cadre des dispositifs législatifs relatifs :

- aux contrats dits “responsables” définis par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application ;
- au panier de soins minimum défini par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ainsi, le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 6

Abrogation de l'article 8 « Gestion du régime » de l'accord régional

L'article 8 « Gestion du régime » est abrogé.

En conséquence, les articles 9 à 12 deviennent les articles 8 à 11 et l'article 14 devient l'article 12.

Article 7

Modifications de l'article 9 « Antériorité » de l'accord régional

Le contenu de l'article 9 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Les employeurs disposant déjà d'une assurance complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comportant des dispositions moins favorables au présent accord,

devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties afin de répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet. »

Article 8

Modifications de l'article 10 « Cotisations » de l'accord régional

Le point 1 de l'article 10 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Régime de base

Le taux d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations du régime de base obligatoire définies dans l'annexe I est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Régime optionnel supplémentaire

L'adhésion facultative au régime optionnel supplémentaire, défini dans l'annexe II, entraîne une cotisation supplémentaire, laquelle, ayant un caractère facultatif, ne bénéficie pas du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires. Elle est intégralement à la charge du salarié.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- de rendre obligatoire la couverture optionnelle frais de santé ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif régional obligatoire frais de santé (garanties supérieures, identiques ou non, aux options régionales facultatives stipulées au présent accord),

ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (parts salariale et patronale). Ayant un caractère obligatoire, les cotisations bénéficient du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires. »

Le point 2 « Collecte » est supprimé. Ainsi :

- le point 3 « Suspension du contrat de travail » devient un point 2 ;
- le point 4 « Portabilité » devient un point 3.

Article 9

Modification du point 4 de l'article 10 « Cotisations » de l'accord régional

Le point 4 « Portabilité » de l'article 10 devient un point 3, dont le contenu est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé et prévoyance, bénéficient

du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes.

« 3.1. Durée. – Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de la couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé et prévoyance prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

3.2. Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garanties.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail de l'intéressé.

3.3. Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues aux présents paragraphes, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

3.4. Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations ; ainsi, les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Le maintien des garanties du régime obligatoire est financé par les cotisations du régime obligatoire des salariés en activité.

Le maintien des garanties du régime optionnel est financé par les cotisations du régime optionnel des salariés en activité.

Les effectifs ainsi que les prestations versées au titre de la portabilité font l'objet d'un suivi spécifique sur des lignes distinctes du bilan. »

Article 10

*Ajout d'un point 4 « Dispositifs de prévention et d'action sociale »
à l'article 10 « Cotisations » de l'accord régional*

Après le point 3 « Portabilité » de l'article 10 est ajouté un point 4 « Dispositifs de prévention et d'action sociale » ainsi rédigé :

« 4. Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé et prévoyance en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle-retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d’Alzheimer) ;
- un dispositif d’aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole, notamment en cas d’handicap, de chômage, de perte d’autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d’aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l’exploitation agricole, en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini au point 2 de l’article 10. »

Article 11

Modification du point « Anciens salariés » de l’article 11 « Adhésions volontaires » de l’accord régional

Le dernier alinéa du paragraphe « Salariés n’ayant pas l’ancienneté requise » est abrogé.

La dernière phrase du point 1 du paragraphe « Anciens salariés » est supprimée.

Les termes « pour une cotisation fixée à 3,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). » du point 2 du paragraphe « Anciens salariés » sont abrogés.

Article 12

Abrogation de l’article 13 « Accord de gestion spécifique et suivi du régime » de l’accord régional

L’article 13 est abrogé.

Article 13

Modification de l’annexe I de l’accord régional

Afin de répondre aux exigences de panier de soins minimum du contrat responsable ainsi qu’aux garanties définies par l’avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l’accord national du 10 juin 2008 sur « une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d’un régime de prévoyance », le tableau de l’annexe I « Tableau des garanties. – Régime obligatoire » de l’accord régional est remplacé par le tableau joint à l’annexe I du présent avenant.

Article 14

Modification de l’annexe II de l’accord régional

Le tableau de l’annexe II « Tableau des garanties. – Régime optionnel supplémentaire » de l’accord régional est remplacé par le tableau joint à l’annexe II du présent avenant.

Article 15

Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Il sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Marne.

Article 16

Extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABEAU DES GARANTIES

Régime obligatoire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT RÉGIME DE BASE		REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	Socle obligatoire
Frais médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (non CAS) 290 % BR (CAS)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (non CAS) 290 % BR (CAS)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (non CAS) 290 % BR (CAS)
Sages-femmes	70%	90%	290 % BR
Auxiliaires médicaux	60%	90%	290 % BR
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	290 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	Néant
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (non CAS) ⁽¹⁾ 155 % BR (CAS)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	25 € / jour
	Maternité	-	25 € / jour
	Psychiatrie	-	25 € / jour

Chambre particulière en ambulatoire			15 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	Néant
Maternité ⁽²⁾	-	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65%	65%	100 % BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	65% à 90%	100% BR
Dentaire			
Soins Dentaires	70%	90%	200 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	90%	210 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	200 €/An
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	90% à 100%	200 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	200 €/An
Optique			
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)			Tous les 2 ans
Monture seule	60%	90%	455 % BR
2 verres simples classe (a) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 200 €
2 verres complexes classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 200 €
2 verres très complexes classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 200 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 200 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 200 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 200 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Neant
Prothèse hors dentaire			

Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 300 €/An
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	100 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

CAS : Convention d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

(3) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre $\leq + 4,00$ dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $> + 4,00$ dioptries et verres multifocaux ou progressifs

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries

(4) Y compris forfait monture

ANNEXE II

TABLEAU DES GARANTIES

Régime optionnel supplémentaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT REGIME DE BASE		
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	Option 1
Frais médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (non CAS) Frais réels (CAS)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (non CAS) Frais réels (CAS)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (non CAS) Frais réels (CAS)
Sages-femmes	70%	90%	Frais réels
Auxiliaires médicaux	60%	90%	Frais réels
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	Frais réels
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	20 par séances / 4 par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	Frais réels (CAS) ⁽¹⁾ 155 % BR (non CAS)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR

Chambre particulière	Hospitalisation (<i>hors maternité et psychiatrie</i>)	-	-	30 € / jour
	Maternité	-	-	55 € / jour
	Psychiatrie	-	-	30 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire				15 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-	25 € / jour
Maternité ⁽²⁾		-	-	1/3 PMSS
Frais de transport		65%	65%	100% BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65% à 70%	65% à 90%	100% BR + 200 €/An
Dentaire				
Soins Dentaires		70%	90%	Frais réels
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)		70%	90%	200 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)		70%	90%	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)		70%	90%	210 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)		-	-	400 € / an / bénéficiaire
Parodontologie (refusée par le régime de base)		-	-	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)		70% à 100%	90% à 100%	300 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)		-	-	400 € / an / bénéficiaire
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)				Tous les 2 ans
Monture seule		60%	90%	60 % / 90% BR + 100 €
2 verres simples classe (a) (4)		60%	90%	60 % / 90% BR + 200 €
2 verres complexes classe (b) (4)		60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €
2 verres très complexes classe (c) (4)		60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)		60%	90%	60 % / 90% BR + 300 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)		60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)		60%	90%	60 % / 90% BR + 400 €

Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Néant
Prothèse hors dentaire			
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 650 € / an / bénéficiaire
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	165 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

CAS : Convention d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

(3) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre $\leq + 4,00$ dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $> + 4,00$ dioptries et verres multifocaux ou progressifs

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries

(4) Y compris forfait monture

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE,
DES CUMA ET DES ETARF
(Charente-Maritime)
(7 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 7 DU 28 OCTOBRE 2015

NOR : AGRS1697010M

Entre :

La FNSEA de la Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de la Charente-Maritime ;

La fédération des Charentes des CUMA,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 7 septembre 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord départemental du 7 septembre 2009 sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des entreprises de travaux agricoles et forestiers et ses six avenants, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les préambule, articles et annexe ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'accord du 7 septembre 2009.

« Préambule

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont mis en place dès le 7 septembre 2009 un accord départemental portant sur une protection sociale complémentaire en santé sur le département de la Charente-Maritime, comme le permettait l'accord national du 10 juin 2008. Ce régime créait un dispositif de protection sociale complémentaire en santé sur le département de la Charente-Maritime et désignait comme organisme assureur Mutuelle Santé Atlantique.

Compte tenu de la signature d'un avenant national à l'accord du 10 juin 2008, le 15 septembre 2015, des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis le 10 juin 2008 et afin de pérenniser le dispositif conventionnel départemental, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles de Charente-Maritime ont souhaité, par voie d'avenant, définir le nouveau cadre d'intervention du régime de protection sociale conventionnelle complémentaire départemental pour les salariés non cadres des structures de la production agricole.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur le département de la Charente-Maritime aux salariés non cadres et employeurs des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et des entreprises de travaux agricoles et forestiers.

Le présent accord s'applique aux entreprises, CUMA, exploitations agricoles ayant leur siège social dans le département de la Charente-Maritime à l'occasion de travaux effectués dans ou en dehors du département.

Ces exploitations, CUMA et entreprises agricoles (ci-après dénommées "les employeurs") appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties du régime frais de santé du présent accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer les dispositions du régime frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé, elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations, CUMA et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le régime frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant la même cause ou le même objet.

Article 2

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord 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.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles 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 accord qu'il modifiera.

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

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

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles 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 de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc 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 de 3 mois.

Article 4

Régime frais de santé

Article 4.1

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue chez l'employeur et entrant dans le champ d'application dudit accord. La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté au titre d'un seul et même contrat.

Sont donc exclus du régime frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Toutefois, l'employeur pourra, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié.

Article 4.2

Définition des ayants droit

Le salarié pourra, sur demande expresse, demander l'affiliation de ses ayants droit, à titre facultatif, dans le cadre d'une extension enfant/conjoint/famille. Dans ce cas, l'ayant droit devra obligatoirement souscrire le même niveau de garantie que le salarié.

La définition des ayants droit est arrêtée comme suit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs ;
- la preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire, à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.3

Cas de dispense d'adhésion du régime frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord, et par application des règles de la législation sociale et fiscale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du régime.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur, en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

1. Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

2. Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

3. Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

4. Salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

5. Salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

Salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :

a) Dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;

b) Régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

c) Régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

d) Régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

e) Contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;

f) Régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;

g) Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations, CUMA et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, notamment qu'il ne sera pas garanti par la complémentaire santé de l'entreprise et ne bénéficiera pas de la participation employeur qui s'y rapporte ainsi que de la portabilité.

Article 4.4

Niveau des garanties du régime frais de santé

Les garanties instaurées en application du présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation des régimes de base d'assurance maladie en vigueur à la date de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changements opérés dans ces textes ayant un impact sur les garanties prévues au titre du présent régime.

Sont couverts tous les actes et frais médicaux courants sur la période de garantie et ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base dont relève l'assuré au titre de la législation "maladie", "accidents du travail / maladies professionnelles" et "maternité". Par ailleurs, sont également pris en compte les actes et frais non pris en charge par le régime de base mais expressément mentionnés dans le tableau des garanties.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge de l'assuré, après intervention du régime de base dont relève l'assuré et/ou d'éventuels organismes complémentaires. Les garanties "maternité" prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature du régime de base au titre du risque maternité.

La nature et le montant des prestations du régime socle et optionnel sont détaillés dans les tableaux en annexe du présent accord.

Article 4.5

Contrat "solidaire" et "responsable"

Le présent régime frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables".

Article 4.6

Portabilité loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Evin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du régime frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire, ni d'examen ou questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 5.4 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Dispositions générales du dispositif frais de santé

Article 5.1

Financement du régime frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur de l'exploitation, la CUMA ou l'entreprise agricole, afin de couvrir les garanties minimales du régime frais de santé pour le seul salarié définies par le présent accord, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du "socle minimum obligatoire" du présent accord, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ;
- ou de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du "socle minimum obligatoire",

ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (parts salariale et patronale).

Article 5.2

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5.3

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations, CUMA et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies aux articles 5.3 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 5.3.1

Dispositifs de prévention et prestations d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent comprendre au moins :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle-retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole, notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation chez l'employeur, en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 5.3.2 et 5.3.3.

Article 5.3.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 5.3.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou

partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 5.4

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations, CUMA et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes.

Article 5.4.1

Durée. – Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de la couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 5.4.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur chez l'employeur. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture pour que la portabilité soit assurée au titre de cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garanties.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Article 5.4.3

Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article 5.4, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

Article 5.4.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de la couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations ; ainsi, les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 5.5

Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties frais de santé du présent accord est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Article 5.6

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou de non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 5.7

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations, CUMA et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord –, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations, CUMA et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 5.8

Commission paritaire de suivi de l'accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du régime de protection sociale complémentaire des salariés non cadres en agriculture (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires se réuniront au moins deux fois par an. »

ANNEXE

GARANTIES INDICES 17 ET 17+ AU 1^{ER} JANVIER 2016

GARANTIES au 1er janvier 2016	Socle minimum obligatoire indice 17	Socle optionnel Indice 17+
FRAIS MEDICAUX- SOINS COURANTS		
Consultations, Visites, Médecins ou Spécialistes CAS	100% BR	200% BR
Consultations, Visites, Médecins ou Spécialistes non CAS	100% BR	180% BR
Actes techniques CAS	100% BR	100% BR
Actes techniques non CAS	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux, Soins Infirmiers	100% BR	100% BR
Massages, Pédicures, Orthophonistes	100% BR	100% BR
Orthoptistes, Sages Femmes	100% BR	100% BR
Analyses, Examens de Laboratoire	100% BR	100% BR
Radiographie, Electro-Radiologie CAS	100% BR	200% BR
Radiographie, Electro-Radiologie Non CAS	100% BR	180% BR
PHARMACIE		
Pharmacie : service médical rendu majeur / modéré / faible	100%	100%
OPTIQUE ⁽¹⁾		
Forfait monture et verres simples	enfant : 450 € par an (monture 150 €) adulte : 280 € / 2 ans (monture 150 €)	enfant : 450 € par an (monture 150 €) adulte : 280 € / 2 ans (monture 150 €)
Forfait monture et verres mixtes	enfant : 500 € par an (monture 150 €) adulte : 310 € / 2 ans (monture 150 €)	enfant : 500 € par an (monture 150 €) adulte : 310 € / 2 ans (monture 150 €)
Forfait monture et verres complexes	enfant : 550 € par an (monture 150 €) adulte : 350 € / 2 ans (monture 150 €)	enfant : 550 € par an (monture 150 €) adulte : 350 € / 2 ans (monture 150 €)
Lentilles acceptées ou refusées/ an	455% BR + 100€ par an	455% BR + 100€ par an
DENTAIRE		
Prothèses acceptées	210% BR + 12% PMSS par an	210% BR + 12% PMSS par an
Prothèses dentaires refusées par le régime sécurité sociale (y compris implantologie)	Néant	150€ par an
Frais de Soins	100% BR	100% BR
Orthodontie acceptée ou refusée par le Régime Obligatoire	100% BR + 200€ par an	300% BR
Inlays cores (acceptés par le Régime de base)	210% BR + 12% PMSS par an	210% BR + 12% PMSS par an
APPAREILLAGE		
Fournitures médicales, pansements,	100% BR	100% BR
Autres prothèses et petit appareillage	100% BR	100% BR
Gros appareillage	100% BR	100% BR
Prothèses auditives	100% BR	100% BR
HOSPITALISATION (SECTEUR CONVENTIONNÉ OU NON)		
Frais de Soins et Séjour	100% BR	200% BR
Dépassements d'honoraires CAS	155% BR	200% BR
Dépassements d'honoraires Non CAS	135% BR	180% BR
Chambre particulière : hospitalisation, maternité , psychiatrie	25€ par jour	50€ par jour
Forfait hospitalier	100% FR dès le 1 ^{er} jour	100% FR dès le 1 ^{er} jour
Frais d'accompagnant	Néant	25€ par jour

MATERNITE (SECTEUR CONVENTIONNÉ OU NON) (2)		
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	Jusqu'à un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité	Jusqu'à un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité
Frais de soins et séjour	100% BR	100% BR
Prime de naissance	Néant	200 €
DIVERS		
Transport pris en charge par le Régime Obligatoire	100% BR	100% BR
CURES THERMALES		
Honoraires médicaux	Néant	100% BR
Traitement thermal	Néant	100% BR
AUTRES		
Sevrage tabagique	Néant	50€ par an par bénéficiaire
Médecine douce : Ostéopathie - Chiropraxie - acupuncture	Néant	30 € la séance dans la limite de 3 séances par an
Actes de prévention	100% BR	100% BR
MUTUALIA ASSISTANCE 24H/24 ET 7J/7	NON	OUI

Légende :

BR : Base de Remboursement TM : Ticket Modérateur

CAS : Convention d'Accès aux Soins (1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.

Légende poste Optique :

(1) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq + 4,00 dioptries Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries (d) Y compris forfait monture.

Légende poste Maternité :

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

Article 2

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 3

Dépôt. – Publicité

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Saintes, le 28 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160020-000116

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
