

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/04 DU 13 FÉVRIER 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	129

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/04

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (fabrication) : accord du 14 avril 2015 relatif aux salaires catégoriels au 1 ^{er} avril 2015.....	4
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 20 du 19 novembre 2015 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2016.....	7
Commerces (Pays de Rennes) : protocole d'accord du 23 avril 2015 relatif à l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches.....	9
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : avenant n° 3 du 17 décembre 2015 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux sur les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité	12
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : adhésion par lettre du 22 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif aux frais de santé.....	15
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : adhésion par lettre du 23 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle.....	16
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 13 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	17
Hospitalisation privée : accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial	34
Marchés financiers (activités) : accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2016	66
Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 66 du 11 décembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2016 et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2015	67
Mutualité : accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation et au développement de l'alternance	70
Radiodiffusion : accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance.....	77
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels.	91
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales....	94

Travaux publics (PACA [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....	101
Travaux publics (PACA [ETAM]) : accord du 14 décembre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	103
Travaux publics (PACA [ouvriers, ETAM]) : accord du 14 décembre 2015 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2016.....	105
Télécommunications : accord du 11 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle..	107
Vitrail (industrie) : accord du 30 novembre 2015 relatif à l'article 22 « Salaires de la convention »	127

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 14 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES CATÉGORIELS AU 1^{ER} AVRIL 2015

NOR : ASET1650092M
IDCC : 1411

PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi, le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 1^{er}

Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015, à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
AP 11	1 457,60
AP 21	1 458,00

ÉCHELON	SALAIRE
AP 22	1 461,00
AP 31	1 465,00
AP 32	1 470,00
AP 41	1 525,00
AP 42	1 548,00
AP 43	1 610,00
AP 51	1 671,00
AP 52	1 743,00

Article 3

Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015, à :

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AF 1	250	1 457,60
AF 3	260	1 461,00
AF 5	275	1 465,00
AF 7	300	1 470,00
AF 9	330	1 488,00
AF 11	365	1 548,00
AF 12	385	1 583,00
AF 14	425	1 681,00
AF 15	450	1 712,00
AF 16	475	1 773,00

Article 4

Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015, à :

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AE 1	300	1 470
AE 2	330	1 488
AE 3	365	1 548
AE 4	385	1 603
AE 5	425	1 705

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AE 6	500	1 839
AE 7	640	2 280

Article 5

Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015, à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
C 11	2 100
C 12	2 326
C 13	2 495
C 21	2 876
C 22	3 072
C 23	3 330
C 31	3 719
C 32	3 967
C 33	4 364

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Fait à Paris, le 14 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNCB CFDT ;

FG FO construction.

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

**AVENANT N° 20 DU 19 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650097M

IDCC : 3016

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, la négociation annuelle de branche s'est tenue dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation le 19 novembre 2015.

Article 1^{er}

Le SYNESI et les organisations syndicales s'entendent pour affirmer leur volonté de favoriser les bas salaires.

Dans ce cadre, ils décident de majorer de 5 points les coefficients minima conventionnels pour chaque emploi repère.

Article 2

Les coefficients conventionnels se situeront :

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	COEFFICIENT
Assistant technique	A	255
	B	270
	C	285
Assistant administratif niveau	A	255
	B	280
	C	305
Comptable niveau	A	255
	B	280
	C	305
Accompagnateur niveau	A	285
	B	315
	C	345

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	COEFFICIENT
Encadrant niveau	A	285
	B	315
	C	345
Coordinateur niveau	A	345
	B	375
	C	405
Directeur niveau	A	405
	B	455
	C	505

Article 3

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent qu'il ne pourra pas être dérogé à la règle d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4

Conditions d'application

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.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNESI.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

Accord interprofessionnel

COMMERCE
(Pays de Rennes)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 23 AVRIL 2015
RELATIF À L'OUVERTURE EXCEPTIONNELLE DES COMMERCE
LES JOURS FÉRIÉS ET DIMANCHES
NOR : ASET1650099M

Dans le cadre du dialogue social mené à l'échelle du pays de Rennes dans le champ du commerce de détail, les différents partenaires se réunissent tous les ans depuis 1997 afin de définir un protocole d'accord concernant l'ouverture des commerces les dimanches et les jours fériés.

Vu l'article L. 3133-1 du code du travail : « Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël » ;

Vu la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité ;

Vu l'article L. 3132-12 du code du travail précisant que « certains établissements, dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public, peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement ». La liste des activités concernées est fixée à l'article R. 3132-5 du code du travail ;

Vu les arrêtés préfectoraux en vigueur sur le département d'Ille-et-Vilaine ordonnant la fermeture dominicale de certains établissements commerciaux (magasins de meubles, caravaning, salons de coiffure, boucheries-charcuteries) ;

Vu l'accord du 17 décembre 2010 et son avenant du 28 novembre 2014, relatif au repos hebdomadaire des salariés employés dans les commerces de détail à prédominance alimentaire d'une superficie supérieure à 700 m² sur le pays de Rennes ;

Vu les consultations des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, d'une part, de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur le territoire du pays de Rennes, les organisations conviennent que l'ensemble des commerces de détail alimentaires et non alimentaires, quelle que soit la taille, pourra ouvrir de manière exceptionnelle pour l'année 2015, trois jours fériés :

- le vendredi 8 mai 2015 ;
- le samedi 15 août 2015 ;
- le mercredi 11 novembre 2015.

Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme journée de solidarité.

Article 2

Si l'accord sur les jours fériés est respecté, les maires du pays de Rennes s'engagent à autoriser par arrêté municipal les commerces de détail à déroger à la règle du repos hebdomadaire pour leurs salariés deux dimanches pour 2015, tels que définis aux articles L. 3132-26, L. 3132-27 et R. 3132-21 du code du travail (rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, repos compensateur équivalent en temps et tous autres avantages légaux liés au travail du dimanche). Les deux dimanches seraient :

- le 13 décembre 2015 ;
- le 20 décembre 2015.

Article 3

Pour le travail de ces jours précités, il sera fait appel exclusivement à des salariés volontaires. Conformément à la loi, le refus de travailler le dimanche ne pourra entraîner aucune sanction.

En conséquence le salarié ne devra subir aucune pression, menace, discrimination ou sanction, aucun harcèlement de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement avant et (ou) après son refus éventuel de travailler lors de ces ouvertures exceptionnelles.

Pour garantir les intérêts des salariés qui seront amenés à travailler lors de ces dates, les parties s'engagent à veiller à la bonne et stricte application des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Par ailleurs, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'un accord ou d'une convention collective s'engagent sur les principes suivants :

- la rémunération des heures supplémentaires ;
- la contrepartie obligatoire au repos ;
- la durée du travail ;
- le repos quotidien.

Enfin, au vu de l'investissement de l'encadrement des commerces de détail à prédominance alimentaire à compenser les absences des salariés du collège I résultant de l'article 5.14.2 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, les organisations patronales s'engagent à attribuer une journée de repos compensatrice en sus des droits légaux des salariés des collèges II, III et IV sur la période du 15 janvier 2016 au 15 février 2016.

Article 4

Au 30 septembre 2015, les signataires s'engagent à établir un bilan afin d'évaluer la bonne application du présent protocole d'accord, et à définir un calendrier d'ouvertures des commerces lors des jours fériés et des dimanches pour l'année 2016.

Les partenaires sociaux se seront rencontrés en amont au plus tard le 30 juin 2015 pour une validation avec l'ensemble des élus en septembre 2015.

Article 5

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à l'ensemble des présidents d'EPCI et des maires du pays de Rennes.

Fait à Rennes, le 23 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF 35 ;

CGPME 35 ;

UPA 35.

Syndicats de salariés :

Interco CFDT 35 ;

UD CFE-CGC 35 ;

CSFV CFTC Bretagne.

Brochure n° 3261

Convention collective nationale

**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

**AVENANT N° 3 DU 17 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2006
RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES ET OBLIGATOIRES
D'INCAPACITÉ ET D'INVALIDITÉ**

NOR : ASET1650085M

IDCC : 1611

PRÉAMBULE

Depuis la conclusion de l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties collectives obligatoires d'incapacité et d'invalidité au sein des entreprises de logistique de communication écrite directe, il a été constaté des évolutions législatives ayant des incidences sur les dispositifs de prévoyance.

En effet, l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 crée l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale qui instaure l'obligation pour tous les employeurs de maintenir à leurs anciens salariés, sous certaines conditions, les couvertures collectives de prévoyance dont ils bénéficiaient avant la cessation de leur contrat de travail.

En conséquence, afin de garantir la pérennité du régime tout en préservant les objectifs fondateurs de mutualisation et de solidarité, le comité paritaire de gestion a proposé de réviser les termes de l'accord du 9 novembre 2006 précité de la manière suivante :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objets :

- de réviser le montant des cotisations afin notamment de garantir le financement du maintien des garanties prévoyance assuré par un système de mutualisation. La cotisation des actifs (employeur et salariés) devant contribuer à pérenniser le dispositif et à financer la portabilité ;
- de modifier les prestations en cas d'incapacité et d'invalidité totale ou partielle.

Article 1.1

Modification de l'article 2.2 relatif au taux des cotisations

« 2.2. Taux de cotisations

Les salariés et les entreprises acquittent une cotisation égale à :

A compter du 1^{er} janvier 2016

(En pourcentage.)

	CADRE		NON-CADRE	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité	0,50	1,33	0,74	0,74
Invalidité	0,40	0,95	0,43	0,43
Total	0,90	2,28	1,17	1,17

A compter du 1^{er} janvier 2017

(En pourcentage.)

	CADRE		NON-CADRE	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité	0,53	1,41	0,78	0,78
Invalidité	0,42	1,01	0,46	0,46
Total	0,95	2,42	1,24	1,24

Article 1.2

Modification de l'article 3.2.1 relatif à la garantie invalidité totale ou partielle

« 3.2.1. Garantie

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire brute égale à :

- 1^{re} catégorie : 70 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 2^e catégorie : 87 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 3^e catégorie : 91 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait été en activité. »

Article 2

Durée. – Date d'effet. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

En outre, les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCD logistique.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

FPT CFTC ;

SNPEP CGT-FO ;

FILPAC CGT.

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 DÉCEMBRE 2015
DU SNDLL À L'AVENANT N° 53 DU 23 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650096M
IDCC : 1790

Gujan-Mestras, le 22 décembre 2015.

Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), BP 40, 33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, BP 11, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que le SNDLL (syndicat national des discothèques et lieux de loisirs) adhère volontairement à :

- l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 portant modification de l'avenant n° 48 du 21 janvier 2015 instituant un régime de frais de santé au sein de la branche ELAC ;
- les copies des avis de réception d'expédition de ce courrier aux parties prenantes.

Nous restons à votre disposition, et nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en nos sentiments les meilleurs.

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 DÉCEMBRE 2015
DU SNDLL À L'AVENANT N° 52 DU 23 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650095M
IDCC : 1790

Gujan-Mestras, le 23 décembre 2015.

Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), BP 40, 33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, BP 11, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que le SNDLL (syndicat national des discothèques et lieux de loisirs) adhère volontairement à :

- l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- les copies des avis de réception d'expédition de ce courrier aux parties prenantes.

Nous restons à votre disposition, et nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en nos sentiments les meilleurs.

Brochure n° 3020

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

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650094M
IDCC : 787

Entre :
L'IFEC ;
L'ECF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;
La CSFV CFTC ;
La FEC FO ;
La F3C CFDT ;
La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016 avec la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015. Il se substitue en totalité à l'accord du 5 avril 2007 sur la formation professionnelle.

PRÉAMBULE

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

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 et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

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

- permettre à chaque salarié d’être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d’élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet 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. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- 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 et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- de développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du compte personnel de formation (CPF) ;
 - du droit au congé individuel de formation ;
- concourir à la validation des acquis de l’expérience ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les 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 ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d’encadrement du cabinet un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l’information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l’élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d’assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d’entreprise en vue des consultations annuelles sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

Article 1^{er}

Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie : le plan de formation

Le plan de formation comprend plusieurs catégories d’actions de formation conformément à l’article L. 6321-1 du code du travail.

Article 1.1

Obligations de l’employeur et plan de formation : actions d’adaptation au poste de travail et actions liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi

L’employeur assure l’adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Il est rappelé que doit être préalablement porté à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation l'objectif de celle-ci. Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Article 1.2

Développement des compétences dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Article 1.2.1

Actions menées pendant le temps de travail

Les actions de formation dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur du cabinet validées ou non par un diplôme visent à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.

Dans ce cas, sa promotion à un emploi disponible est liée à la signature et au respect d'un avenant à son contrat de travail précisant :

- les conditions à satisfaire, notamment la capacité du salarié à assumer toutes les tâches du poste à occuper ;
- les modalités de la promotion : une période probatoire avant affectation définitive au poste concerné peut être prévue. Dans ce cas, en cas d'échec, le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes.

Par ailleurs, les salariés concernés, afin de leur permettre de faire état ultérieurement des formations internes et externes dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, se voient remettre, pour les stages ne débouchant pas sur un diplôme et à leur issue, une attestation de stage ou de cycle de formation délivrée par l'organisme de formation ou par l'établissement d'enseignement.

Cette attestation précise la nature, le contenu, la durée de la formation suivie et la ou les dates.

Article 1.2.2

Actions menées en tout ou partie hors temps de travail

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, dénonçable dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif 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 de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de suivre une formation en dehors du temps de travail ne peut constituer une faute.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le cabinet de l'allocation de formation définie par la loi (art. L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail).

L'accord écrit entre l'employeur et le salarié, conclu avant le début de la formation, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues doit nécessairement définir :

- 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 acquises, ainsi que sur les conditions d'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 1.3

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

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances dans le cadre des actions liées aux évolutions des cabinets, et notamment :

- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques métiers, des réglementations (technique, législative et professionnelle) et des technologies ;
- permettant la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base, leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes ;
- permettant l'évolution des emplois et des métiers et le reclassement du personnel concerné au sein du cabinet ;
- permettant les évolutions de l'organisation du travail dans les cabinets en accompagnant la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs, etc., la sécurité des personnes.

S'agissant de l'ordre de priorité des actions ci-dessus, celui-ci relève des cabinets selon leurs besoins.

La CPNEFP peut, annuellement ou non, définir un ordre des priorités.

Article 2

Actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels : la professionnalisation

Les parties signataires incitent également les cabinets à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

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

La CPNEFP déterminera les parcours de formation adaptés aux besoins des cabinets et les modalités de certification correspondant.

Article 2.1

Contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable notamment pour leur conclusion et leur exécution. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.1.1

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 d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

- un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche (comportant l'évolution du coefficient).

Article 2.1.2

Publics éligibles

Les jeunes de moins de 26 ans 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.

Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à Pôle emploi.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dans les DOM, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).

Article 2.1.3

Liste non hiérarchisée des diplômes et qualifications prioritaires

BTS, DUT.

Licences professionnelles, DCG, licences.

DSCG, masters.

Tout certificat de qualification professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNEFP de la branche.

Les formations permettant, en cas de succès, de remplir la fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), d'assistant principal (coefficient 280) de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385) ⁽¹⁾.

Les formations permettant à un demandeur d'emploi d'obtenir une qualification quel que soit le coefficient.

Article 2.1.4

Rémunérations minimales

	QUALIFICATION lors de l'embauche inférieure au baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à un diplôme bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	– 55 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 65 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 65 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 70 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 80 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 85 % du Smic pendant la 2 ^e année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	– 70 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 80 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 80 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 85 % du Smic pendant la 2 ^e année	– 85 % du Smic pendant la 1 ^{re} année – 90 % du Smic pendant la 2 ^e année

(1) NB. – Les coefficients indiqués sont des coefficients de base.

	QUALIFICATION lors de l'embauche inférieure au baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	QUALIFICATION lors de l'embauche au moins égale à un diplôme bac + 3
Salariés de 26 ans et plus	Deux planchers à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le Smic		

Article 2.1.5

Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

Article 2.1.6

Caractéristiques

Article 2.1.6.1

Nature du contrat

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

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification ou qualification reconnue des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Article 2.1.6.2

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

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'accident du travail ou de défaillance de

l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Article 2.1.6.3

Durée de la formation

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 le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

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 au répertoire national des certifications professionnelles, 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 ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Bénéficie de cet aménagement toute personne visée à l'article 2.1.2 poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat.

Article 2.1.7

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

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou de mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ou qualifications prioritaires.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et des salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Article 2.1.8

Tutorat

Conformément à l'article L. 6325-3-1 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014, un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein du cabinet les personnes titulaires de ce type de contrats de travail. Il est désigné et il exerce sa fonction de tuteur dans les conditions fixées par décret.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'ordre des experts-comptables ou à la compagnie des commissaires aux comptes ;
- soit un salarié titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément (deux si l'employeur est lui-même le tuteur), que ce soit au

titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 6325-9 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- de reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés ;
- de perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 2.1.9

Exécution du contrat de professionnalisation

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés du cabinet dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée par le cabinet.

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent, sont consultées sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Article 2.2

Périodes de professionnalisation

Article 2.2.1

Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit une qualification :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
 - ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou inter-branches ;
- soit des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- soit des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

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

Article 2.2.2

Principe de mise en œuvre

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Article 2.2.3

Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement

Il s'agit de :

- tout certificat de qualification professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNEFP ;
- des formations certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ou des CQP ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire par la commission nationale de certification professionnelle ;
- les formations permettant d'acquérir une qualification conduisant à une fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficients 260, 280) et de cadre (coefficients 330, 385), en fonction des objectifs et modalités définis par la CPNEFP. Ces classifications pourront être redéfinies et complétées par la CPNEFP ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

La durée minimale des actions de formation est définie par la loi.

Article 2.2.4

Modalités de mise en œuvre

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés du cabinet ou de l'établissement.

Dans le cabinet ou l'établissement 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 celui défini par les partenaires sociaux dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Si la participation du salarié à des actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

2.2.4.1. Pendant le temps de travail

Les actions de formation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

2.2.4.2. En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié selon les règles définies à l'article L. 6324-7 du code du

travail ; l'employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le cabinet 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 ainsi 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.

Article 2.2.5

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

En tant que de besoin, la CPNEFP 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 6.1 examine les demandes de financement présentées par les cabinets ;
- l'organisation des périodes de professionnalisation ;
- la politique d'abondement du CPF par le biais de la période de professionnalisation.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies par la SPP dédiée au sein de l'OPCA désigné par le présent accord et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés.

Article 2.3

Préparation opérationnelle à l'emploi

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 3

Compte personnel de formation

Article 3.1

Conditions d'ouverture et calcul des droits

Un compte personnel de formation est ouvert pour tout salarié âgé d'au moins 16 ans.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du 2^e alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (www.moncompteformation.gouv.fr).

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Ce service dématérialisé est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

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

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 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.

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

Article 3.2

Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

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.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une des formations éligibles au compte définies à l'article 3.3.

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 et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation demandée relève du socle de connaissances et de compétences ou d'un accompagnement à la VAE.

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

Article 3.3

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation, sont :

1. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
2. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
3. Les formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Les formations éligibles sont celles figurant dans la liste établie et actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche et celles visées par la liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF et les listes régionales élaborées par les COPAREF.

4. En outre, il y a aussi les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail et l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 3.4

Prise en charge du CPF

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires conviennent de confier à la section paritaire professionnelle le soin de déterminer les enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Article 3.5

Politique d'abondement

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par :

1. L'employeur ;
2. Son titulaire lui-même ;
3. Un organisme collecteur paritaire agréé ;
4. Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
5. La CNAV chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP, en lien avec la section professionnelle paritaire, le soin de fixer une politique d'abondement en matière de CPF, en particulier :

- la liste des certifications bénéficiaires de l'abondement parmi la liste établie par la CPNEFP ;
- le cas échéant, les salariés prioritaires ;
- la durée de l'abondement.

Article 4

Entretien professionnel

Article 4.1

Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Sous réserve des cas particuliers prévus ci-dessous, tout salarié bénéficie, tous les 2 ans à compter du 7 mars 2014, d'un entretien professionnel réalisé par le cabinet et, à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels est obligatoire. Elle contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins du cabinet et des salariés.

Des informations pratiques, des outils de GPEC ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

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 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.

Cet entretien, qui ne porte pas sur l'évaluation du salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée (art. L. 1222-12 du code du travail) ;
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- d'un arrêt longue maladie (art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ;
- d'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques jusqu'à présent prévus au retour de ces absences ou congés.

Article 4.2

Déroulement de l'entretien professionnel

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant.

Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- 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 du cabinet ;
- initiatives du salarié pour l’utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L’entretien donnera lieu à la rédaction d’un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués par les parties et les éventuelles propositions d’action de formation qui seraient faites au salarié.

Une copie est remise au salarié.

Les cabinets bénéficieront d’une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L’OPCA désigné dans les conditions prévues à l’article 6.1 assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d’assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

Article 4.3

Etat des lieux

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, qui donne lieu à la rédaction d’un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d’apprécier s’il a bénéficié d’au moins deux des trois mesures ci-après :

1. Suivre au moins une action de formation ;
2. Acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficier d’une progression salariale individuelle ou professionnelle.

Dans les cabinets d’au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n’a pas bénéficié des entretiens prévus et d’au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 ci-dessus son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l’article L. 6323-13 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)

Dans le cadre d’une démarche individuelle, la validation des acquis de l’expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l’expérience qu’il a acquise en vue d’obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistrés au RNCP.

Les parties signataires s’accordent à reconnaître l’importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes 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.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d’en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu’il justifie d’une expérience minimale d’activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 5.2

Information et aide aux démarches individuelles

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut, conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail et au décret prévu, bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation.

Article 5.3

Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 6313-12 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. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la section professionnelle paritaire (SPP).

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent, selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

Article 6

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 6.1

Désignation de l'OPCA de la branche

La collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application du présent accord est assurée par un OPCA désigné par accord distinct. La gestion des fonds restant à l'OPCA est assurée au sein d'une SPP dédiée (section paritaire professionnelle), dans les conditions définies aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord.

Article 6.2

Contribution légale des cabinets employant moins de 10 salariés

La contribution légale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées :

- à concurrence de 0,15 % de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation selon les conditions et priorités définies à l'article 2 du présent accord. La CPNEFP est habilitée, en tant que de besoin, à proposer la révision de la quote-part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par l'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, sur l'utilisation des fonds par les cabinets de moins de 10 salariés ;
- le solde du montant des versements, soit 0,4 %, est affecté au financement :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation du cabinet ;
 - de l'allocation de formation versée au salarié dans les conditions définies par la loi.

Article 6.3

Contribution légale des cabinets de 10 salariés et plus

La contribution légale à la formation professionnelle continue est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et réparties dans les conditions définies par la loi entre le plan de formation, la professionnalisation, le CIF, le FPSPP et le CPF.

Article 6.4

Contribution conventionnelle à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont conclu un accord distinct prévoyant une contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Article 6.5

Taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux renvoient à un accord distinct la mise en place d'une recommandation auprès de leurs entreprises pour le versement de la taxe d'apprentissage.

Article 7

Observatoire des métiers de l'expertise comptable du commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA)

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 et d'exigence de compétences, sont réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes.

Ces travaux sont accessibles sur le site internet de l'observatoire : www.metierscomptabilite.fr.

La composition et le fonctionnement de cet observatoire sont définis par un accord prenant en considération les éléments suivants :

- un comité paritaire de pilotage composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs, signataires de cet accord, est mis en place afin d'organiser les travaux de l'observatoire.

Les travaux visés au 1^{er} alinéa du présent article qui rassemblent les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications sont mis à la disposition de la CPNEFP.

Les dépenses liées à ces travaux (études, participation des représentants des syndicats...) sont prises en charge par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 dans les conditions définies par la loi et la réglementation en vigueur.

Article 8

Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation

Article 8.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016 (et s'applique à la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015) sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 8.2

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 et 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 ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- 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 8.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail 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.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du 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 Paris, le 13 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LA BRANCHE SANITAIRE
ET MÉDICO-SOCIALE À STATUT COMMERCIAL

NOR : ASET1650086M

PRÉAMBULE

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 23 décembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses deux avenants des 7 novembre 2006 et 25 janvier 2007. Il annule les dispositions prévues à l'article 87 de la convention collective unique.

Il intègre également les modifications apportées, dans le cadre de la recodification, par l'accord de toilettage du 16 mars 2012.

Il s'agit également d'intégrer la réforme du dispositif de formation professionnelle telle qu'issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 dans la perspective de la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans préjudice de celles contenues dans l'accord sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996, ni de celles de l'accord de branche portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi, également du 15 février 1996.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour des enjeux relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social tant national que local.

Constat

Les activités de la branche sont en constante mutation : restructuration des secteurs d'activité, modification des systèmes de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites, contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, évolutions modifiant profondément les équilibres et stratégies des établissements sur le plan tant économique que des ressources humaines.

Les secteurs d'activité, couverts par le présent accord, doivent redoubler d'attention dans leurs fondements éthiques et déontologiques face aux exigences réglementaires liées aux notions de qualité et de transparence.

Les entreprises de la branche sont confrontées à une montée en charge croissante des besoins sociaux de santé principalement liée aux évolutions démographiques et sociétales.

La branche doit faire face à une évolution de la courbe démographique et au vieillissement de la population ainsi qu'aux besoins de santé, ce qui accentue aujourd'hui la tension sur les métiers du secteur sanitaire et sur celui des métiers du grand âge.

L'augmentation de l'espérance de vie couplée à l'évolution des découvertes médicales augmentent considérablement le besoin de compétences du personnel pour s'adapter aux nouvelles pathologies du patient et du résident.

La mise en œuvre de l'obligation de développement professionnel continu va également apporter des modifications à la gestion de la formation professionnelle des personnels concernés.

Objectifs et contexte

Les partenaires sociaux de la branche de l'hospitalisation privée ont souhaité lister, à ce stade de l'accord de branche, les grands objectifs qu'ils souhaitent assigner à la politique de formation de branche.

Les objectifs retenus par le présent accord doivent permettre :

- de favoriser tout mode de perfectionnement et de développement des connaissances et compétences, en répondant aux priorités des établissements de la branche ;
- de favoriser, aux travers de parcours professionnels certifiants ou qualifiants, l'élévation d'au moins un niveau de qualification ;
- de sécuriser les parcours professionnels des salariés du secteur ;
- de favoriser l'accès des demandeurs d'emploi aux formations et emplois du secteur, entre autres dans le cadre de réponses d'appel à projet du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), ou par le biais d'autres cofinancements (FONGECIF, FSE, fonds régionaux, CNSA...) ;
- d'inviter, dans le cadre des plans de formation, les établissements de la branche à élaborer des programmes de formation prévisionnels annuels et pluriannuels de façon à inscrire leurs actions dans une démarche d'anticipation des besoins en emploi, en formation et en compétences ;
- d'actualiser et de développer les compétences dans le cadre de parcours de professionnalisation en prenant en compte les acquis de l'expérience ;
- de mettre en œuvre le développement professionnel continu ;
- de favoriser le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- de maintenir les compétences professionnelles et favoriser l'évolution interne des salariés.
- de favoriser l'accession à l'information sur les différents dispositifs de la formation et leur articulation (plan de formation, compte personnel de formation...) via notamment le conseil en évolution professionnelle.

Toute action de formation contribuant à maintenir l'employabilité des salariés et à favoriser leur évolution interne est prioritaire lorsque cela est compatible avec les besoins de l'établissement, ce qui implique :

- de permettre aux salariés en poste d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice dans leur domaine d'activité et contribuer à leur promotion sociale, en renvoyant, lorsque cela est possible, à une mesure concrète inscrite dans le plan de formation ;
- et d'encourager l'utilisation des périodes de professionnalisation, du compte personnel de formation ou les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces orientations prioritaires devront également s'inscrire dans le cadre de la déclinaison des priorités triennales de formation telles qu'elles sont définies à l'annexe I du présent accord.

La CPNE-FP sera chargée de préciser ces grandes orientations en établissant et validant chaque année les actions prioritaires de la branche en étroite collaboration avec la section paritaire professionnelle de la branche de l'OPCA désigné par la branche.

L'OPCA sera chargé de leur mise en œuvre, en lien avec les orientations et les priorités énoncées ci-dessous.

Développer les compétences managériales

L'environnement des établissements tant sanitaires que médico-sociaux se complexifie et requiert de façon accrue des compétences organisationnelles et relationnelles.

La construction de parcours de formation qualifiant sera recherchée pour ouvrir des perspectives de carrière tant dans la branche que hors de la branche. Cette dynamique s'inscrit dans la sécurisation des parcours en référence à l'ANI du 7 janvier 2009, la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et la loi du 5 mars 2014.

Les partenaires sociaux rechercheront notamment avec l'OPCA désigné par la branche les formations adaptées à ces évolutions pour en faire bénéficier les personnels d'encadrement des structures.

Rôle et mission de l'encadrement dans l'accompagnement vers la formation

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement par ses fonctions de coordination, de management et d'animation exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- la diffusion de l'information, concernant la connaissance de l'entreprise ;
- l'accueil des nouveaux salariés ;
- la diffusion de l'information à travers tout dispositif de formation professionnelle continue, y compris l'alternance nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
- le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Les partenaires sociaux incitent donc les entreprises de la branche à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement et à lui donner les moyens de bénéficier d'une formation interne ou externe sur la formation, son cadre légal, sa mise en œuvre, l'analyse des besoins en formation, l'entretien annuel relatif à la formation et l'entretien professionnel.

Développer les actions de prévention et de gestion des risques en application des dispositions législatives

La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour les secteurs d'activité, les professionnels et les employeurs, au regard des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans nos secteurs. Il est utile de développer des axes de formation spécifiques au niveau de la branche (par exemple : mise en place de référentiels de formation...).

Concernant spécifiquement le secteur médico-social

Les personnes âgées en forte perte d'autonomie représentent désormais plus de la moitié des résidents et constituent à ce titre la principale préoccupation humaine, organisationnelle, technique et matérielle.

Parallèlement à cette évolution conjoncturelle, le secteur doit ainsi faire face à un besoin grandissant de personnels qualifiés et professionnalisés dû principalement à différents facteurs, liés aux obligations réglementaires :

- des catégories de personnels n'ayant pas le niveau de qualification requis ou de faible niveau de qualification ;
- une émergence des nouvelles fonctions dans les emplois liée principalement à l'évolution de l'accompagnement de la personne en perte d'autonomie et d'une manière plus générale du domaine de la gérontologie ;
- une démarche qualité imposée et engagée par la profession générant un accroissement de la technicité des emplois et donc de la qualification des personnels.

Développer une gestion prévisionnelle des emplois, des qualifications et des compétences

Au vu des résultats de l'étude prospective sur l'emploi à l'horizon 2020, menée pour le compte de l'observatoire des emplois, des métiers et des qualifications de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial, les partenaires sociaux s'engagent à intégrer la gestion prévisionnelle des emplois, induisant la mise en œuvre d'une politique de gestion des qualifications et des compétences.

Moyens

La formation est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux, conscients des évolutions, notamment technologiques et techniques, qui concernent le secteur de la santé et le secteur social et médico-social, considèrent que le développement de la formation professionnelle initiale et continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises, ainsi que du maintien du niveau de qualité des soins dispensés et de prise en charge dans ses établissements ; d'une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification et la professionnalisation des salariés.

Dans cette perspective, l'ambition des partenaires sociaux ayant conclu les accords nationaux du 5 décembre 2003 et du 14 décembre 2013 correspond également à celle des parties au présent accord qui entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle en rappelant que celui-ci a pour finalité :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, à la mise en œuvre de son compte personnel de formation (CPF), à sa participation dans des actions certifiantes ou professionnalisantes, de l'élaboration de son projet de parcours professionnels, auxquels il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tient compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés éloignés de la certification, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- 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 mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du compte personnel de formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les 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, sans oublier le recours aux nouvelles technologies et la formation à distance ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser l'évolution professionnelle, notamment par le développement des qualifications et/ou des compétences, levier déterminant de la performance et élément structurant de la sécu-

risation des parcours professionnels, notamment au travers de l'entretien professionnel et du compte personnel de formation.

Les parties au présent accord conviennent que la branche doit développer des relations avec le système éducatif pour informer ce dernier des évolutions de l'emploi et des qualifications, notamment au travers des études menées par son observatoire pour le compte de la CPNE-FP. Une meilleure connaissance de notre secteur d'activité étant en effet susceptible de permettre au système éducatif de faire évoluer le contenu de ses enseignements.

Un développement des relations en parallèle entre les entreprises de la branche et les centres de formation est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualification.

Elles rappellent la nécessité d'une large intégration des jeunes dans l'entreprise et leur attachement au dispositif de formation d'insertion en alternance qui constitue un des moyens de cette intégration. Elles souhaitent, à ce titre, le renforcement de la culture tutoriale. Elles conviennent dans ce sens de s'attacher à développer le tutorat et l'apprentissage dans la branche. Ce dernier fera l'objet d'un accord distinct.

Elles considèrent que l'atteinte des objectifs assignés à la formation professionnelle nécessite un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs et organismes de formation, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la branche (CMP, CPNE-FP, OPCA désigné par la branche, ainsi que sa section paritaire professionnelle, comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux réglementaires en vigueur et par le présent accord.

Elles considèrent enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle prévue par les dispositions légales est l'un des moments privilégiés pour définir et adapter les orientations de la formation professionnelle dans la branche.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

TITRE II

PRIORITÉS TRIENNALES DE LA BRANCHE

Celles-ci sont définies par l'annexe I au présent accord conclue à durée déterminée.

TITRE III

DÉVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent à l'alternance dans la branche de l'hospitalisation privée, notamment l'apprentissage qui fait l'objet d'un accord de branche distinct et le contrat de professionnalisation.

CHAPITRE III.1

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 3.1

Objectifs

Ce dispositif doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou un CQP, ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective du 18 avril 2002 ou dans son annexe du 10 décembre 2002.

Les signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi, ainsi que les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières des secteurs sanitaires et médico-sociaux ;
- d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans chacun des deux secteurs de la branche professionnelle.

Article 3.2

Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi ou à la suite d'une activité salariée, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion en CDD ou CDI ;
- aux personnes sorties du système scolaire avant validation du second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel.

Les parties au présent accord préconisent, par ailleurs, aux établissements de privilégier la conclusion de contrats de professionnalisation avec les publics suivants : les demandeurs d'emplois de 45 ans et plus ainsi qu'avec les personnes entrant dans les critères précités, titulaires d'un niveau de formation V ou *infra* V.

Des partenariats seront dans ce cadre recherchés notamment avec Pôle emploi ou le FPSPP.

Les parties au présent accord attachent à l'alternance l'aspect qualitatif de l'insertion à l'emploi « durable » et à ce titre incitent fortement les entreprises à recourir à des CDI.

Article 3.3

Cadre

Dans le cadre de ce type de contrat, le temps de travail ne pourra pas dépasser la durée légale du travail.

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée avec une période de professionnalisation déterminée.

1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

a) Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation de l'établissement, dès lors que celui-ci dispose d'un numéro d'enregistrement au titre « d'organisme de formation ».

Elles sont d'une durée égale à 15 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures, à l'exclusion des contrats renouvelés en cas d'échec à l'examen.

b) Contrat comportant des actions de formation, évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % sans pouvoir dépasser 25 % de la durée totale lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le RSA ;
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- la durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée du contrat lorsque la formation mène à un CQP et titre référencé RNCP ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou dans la convention collective unique et l'annexe ;
- la durée des actions de formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :
 - pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparé.

2. Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, à condition que l'action de formation mise en œuvre par un organisme de formation externe soit d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 30 % de la durée totale du contrat, à l'exclusion des contrats renouvelés en cas d'échec à l'examen.

La durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme externe, peut être portée à 50 % lorsque le référentiel du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou dans la convention collective unique et son annexe le justifie.

Par ailleurs, la durée des actions de formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Article 3.4

Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et suivent notamment les principes de mise en œuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cadre d'échec partiel aux épreuves, le contrat n'est alors pas soumis aux conditions de durée de formations théoriques requises.

Si à l'issue de la formation et dès lors qu'il a satisfait aux épreuves, le salarié est embauché par l'entreprise signataire du contrat de professionnalisation, il sera tenu compte pour son ancienneté de la date de signature dudit contrat de professionnalisation.

La liste des qualifications prioritaires pour l'accès aux contrats de professionnalisation peut être définie notamment par la CPNE-FP de la branche en fonction des priorités d'emplois, au besoin en référence aux travaux de l'observatoire prospectif de la branche.

Article 3.5

Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a pour missions d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat pendant la durée de l'action et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur s'assurera de la présence dans l'entreprise de professionnels volontaires pour assumer la fonction tutorale.

Parmi les volontaires, la personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience nécessaires et uniquement pour les niveaux de formation relevant des niveaux I et II de l'Education nationale.

Le tuteur ne peut assurer la formation de plus de deux salariés simultanément. S'il occupe également la fonction de maître d'apprentissage, le nombre de personnes encadrées à un titre quelconque (contrat ou période de professionnalisation, apprentissage) ne peut être supérieur à trois.

Le tuteur bénéficie d'une formation, de préférence en amont. Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, il est conseillé qu'elle ait lieu dans le premier tiers de la durée du contrat de professionnalisation.

La CPNE-FP élaborera un référentiel de formation à la fonction de tuteur pour le rendre disponible à l'ensemble des entreprises et des organismes de formation.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et à sa formation, en fonction du nombre de stagiaires ou salariés qu'il suit, conformément aux dispositions de l'article D. 6325-8 du code du travail. En conséquence, d'une part, sa charge de travail devra tenir compte de cette mission et, d'autre part, le temps consacré à cette fonction pendant le temps de travail, sera considéré comme temps de travail effectif.

Les tuteurs, nommément désignés par le contrat de professionnalisation, bénéficient, durant les 6 premiers mois d'exercice de leur mission, d'une prime d'un montant de 90 € brut par mois.

Cette prime est versée de manière forfaitaire au salarié tuteur, quel que soit le nombre de salariés tutorés.

Elle ne se cumule pas avec les primes ou indemnités ayant le même objet versées, le cas échéant, par les entreprises de la branche.

Dans le cas de primes ou indemnités de même objet versées par l'entreprise, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

Dans le secteur visé par l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, la valorisation du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégrée dans la classification de cette annexe, cette disposition est inapplicable à ce secteur d'activité.

La fonction de tuteur est proposée en priorité aux salariés en seconde partie de carrière.

Article 3.6

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés 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 :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et 65 % la deuxième année ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les bénéficiaires titulaires d'un diplôme de niveau V tel que reconnu par l'Education nationale, ces rémunérations sont portées à 70 % et à 80 % à compter de la deuxième année du contrat ou de la période, sauf situation de renouvellement du contrat de professionnalisation prévue par l'article L. 6325-7 du code du travail.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 70 % et 80 % du Smic 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 les titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau III de l'Education nationale, ces rémunérations sont respectivement portées à 75 % et 90 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 3.7

Rupture du contrat de professionnalisation

Afin de garantir la bonne fin du parcours, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 (licenciement économique) et L. 1243-4 (rupture du CDD à l'initiative de l'employeur) du code du travail et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.

Article 3.8

Prise en charge financière

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, conclue à durée déterminée.

Article 3.9

Rôle des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil, de suivi et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Ces informations seront intégrées dans la base de données unique.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et L. 2323-58 du code du travail.

CHAPITRE III.2

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 3.10

Objectifs

Conformément aux articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien en activité des salariés en CDI ainsi que ceux en CDD conclus en CUI ou CAE, par l'accès à une certification ou par une professionnalisation dans la qualification possédée.

A ce titre, seront donc privilégiées les actions de formations conformément aux objectifs suivants :

a) Celles dont l'objectif est d'acquérir tout diplôme ou partie de diplôme identifié, inscrit ou éligible de droit au RNCP ou donnant accès à une qualification correspondant aux classifications de la convention collective de la branche et de son annexe ou à un CQP.

b) Celles s'intégrant dans un parcours professionnel afin de permettre aux salariés de progresser au cours de leur vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspon-

dant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme, à condition que ces formations s'inscrivent dans le cadre des qualifications visées à l'article 3.12 du présent accord.

La période de professionnalisation n'assure pas toujours l'intégralité d'obtention d'une certification diplômante mais peut y concourir dans le cadre d'un parcours professionnel. Une articulation peut notamment être créée, dans le cadre de la GPEC, avec le plan de formation de l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises du secteur doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La branche souligne son intérêt particulier pour ce dispositif. La période de professionnalisation doit permettre de qualifier prioritairement certaines catégories de personnel, de faible niveau de qualification, dont les compétences professionnelles acquises en situation de travail n'ont pu être validées en l'absence de dispositif adapté, ou qui souhaitent évoluer vers un niveau supérieur.

Article 3.11

Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion, CDDI, avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien ou l'insertion dans l'emploi de ces salariés.

Article 3.12

Cadre

La période de professionnalisation permet d'acquérir les qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Elle a pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le RNCP ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- soit un certificat de qualification professionnelle ;
- soit une action de VAE ;
- soit une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- soit des actions permettant l'accès au socle de connaissance et de compétence.

Article 3.13

Mise en œuvre

Actions de développement des compétences

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Actions d'adaptation au poste de travail

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation, mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie dans le cadre du plan de formation, ces dispositifs pouvant être articulés pour permettre de suivre l'intégralité du parcours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-10 du code du travail, pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Conformément à l'article 5.4 du présent accord, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions définies par l'article L. 6324-1 du code du travail. Dans ce cas, les heures concernées sont financées au titre du CPF, puis à celui de la période de professionnalisation, afin de financer plus d'heures que le crédit du salarié, chaque dispositif finançant les heures correspondantes.

Les partenaires sociaux demanderont aux représentants de la branche à l'OPCA de tout mettre en œuvre pour que cet abondement puisse permettre la prise en charge de la totalité de la formation.

Ces dispositions trouvent à s'appliquer sauf accord d'entreprise plus favorable.

Article 3.14

Tutorat

Afin de favoriser la réussite de la période de professionnalisation, les dispositions prévues par l'article 3.5 du présent accord relatif au contrat de professionnalisation peuvent s'appliquer également aux périodes de professionnalisation.

Article 3.15

Prise en charge financière

Elle est définie à l'annexe II au présent accord, conclue à durée déterminée.

TITRE IV

DÉVELOPPER L'INSERTION DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI

CHAPITRE IV.1

ACCUEIL DES JEUNES

Article 4.1

Stages en entreprise relevant de la formation initiale

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les parties entendent rappeler les principes suivants :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent ;

- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par le code de l'éducation et en dehors des métiers réglementés bénéficiant d'une dérogation.

Cette gratification est accordée pour tout stage au sein d'un même organisme d'accueil de plus de 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire. Son montant minimal est forfaitaire et n'est pas calculé en fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois :

- pour les conventions de stage signées jusqu'au 31 août 2015, l'indemnité obligatoire versée au stagiaire ne peut pas être inférieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit $24 \text{ €} \times 0,1375 = 3,30 \text{ €}$) ;
- pour toutes les conventions de stages signées à partir du 1^{er} septembre 2015, l'indemnité obligatoire versée au stagiaire est fixée à 3,60 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit $24 \text{ €} \times 0,15 = 3,60 \text{ €}$) ;
- pour les formations réglementées par le code de la santé publique : pas d'application de la gratification.

Ces montants sont donnés uniquement à titre indicatif car ils peuvent être amenés à évoluer au fur et à mesure des textes :

- en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- l'entreprise d'accueil désigne un titulaire chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

Les entreprises de la branche mettront tout en œuvre, sous réserve des dispositions réglementaires sur le nombre maximum de stagiaires, pour accueillir au minimum deux stagiaires par an, ce nombre étant ramené à un dans les entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 4.2

Insertion des jeunes dans l'entreprise

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales. Dès lors les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et du jeune salarié, ainsi qu'à la fonction exercée.

En outre et conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage, par exemple).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

Une information sera également donnée sur les risques liés aux équipements, produits, et les réactions à avoir dans les relations avec les usagers.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

Enfin, une information sera donnée sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de protection sociale, accords d'entreprise...).

CHAPITRE IV.2

DISPOSITIONS EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 4.3

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

Les parties au présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de satisfaire aux objectifs définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, ils entendent que les entreprises de la branche puissent utiliser le dispositif « POE » résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail. Ce dispositif peut permettre à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui doit être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois.

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi à titre individuel, les partenaires sociaux de la branche, conscients de la pénurie de personnel existant dans le secteur, s'engagent à solliciter l'OPCA désigné par la branche afin d'obtenir des financements.

Article 4.4

Périodes de mise en situation professionnelle

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation professionnelle participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un travailleur privé ou non d'emploi, à un demandeur d'emploi :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement.

Toutefois, ce dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention de mise en situation en milieu professionnel ayant pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour accomplir un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

TITRE V

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés ne devaient plus perdre leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Article 5.1

Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative une formation.

Les partenaires sociaux encouragent les établissements, dans le principe d'une mutualisation au service d'une politique de branche et dans l'intérêt des salariés et des établissements, à confier chaque année le taux de collecte de 0,20 % de la masse salariale brute dédiée au CPF à l'OPCA désigné par la branche.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte est consultable par chaque salarié individuellement en ligne www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 5.2

Durée

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures et à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures, sauf accord d'entreprise ou de groupe plus favorable.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

Par exception aux dispositions précisées ci-dessus, les salariés en temps partiel thérapeutique bénéficieront d'un droit au compte personnel de formation identique à celui des salariés à temps plein pendant toute la durée de leur aménagement de poste de travail pour raison de santé.

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA désigné par la branche d'abonder, dans le cadre de la contribution de 0,2 %, avec les fonds collectés au titre du compte personnel de formation, les formations qui ont une durée supérieure au crédit dont dispose le salarié dans les conditions suivantes et conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail. Peuvent bénéficier d'un abondement les salariés prioritaires de niveaux V ou *infra* V en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ou un niveau de qualification supérieur.

L'abondement ne peut intervenir qu'en complément d'une mobilisation du CPF par le salarié, sauf dispositions plus favorables prévues par l'OPCA pour les salariés.

L'abondement est plafonné à hauteur d'un nombre d'heures équivalent à celui inscrit sur le compte du salarié.

A ce titre, et pour favoriser la logique de parcours plutôt que celle de dispositifs, les signataires du présent accord demandent à leurs représentants au sein de la CPNE-FP et du conseil d'administration paritaire de l'OPCA désigné par la branche d'harmoniser les priorités de formation autant que faire se peut afin de favoriser et de simplifier le financement des projets de formation présentés par les employeurs et les salariés.

Article 5.3

Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant, sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit à CPF.

Les salariés en forfait jours bénéficieront d'une alimentation du CPF en fonction des dispositions suivantes :

Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail collectif, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Néanmoins, pour les salariés au forfait jours qui n'ont pas effectué le nombre de jours de travail prévus contractuellement (arrivée en cours d'année), l'acquisition sera réalisée au prorata en fonction de leur temps de présence.

Article 5.4

Articulation du CPF avec d'autres dispositifs

En complément de la mobilisation de tout ou partie de son crédit mobilisable au titre du CPF par le salarié, la formation peut être financée par :

- les périodes de professionnalisation dans les conditions définies dans le chapitre III.2 du présent accord ;
- les sommes collectées au titre du plan de formation des entreprises ;
- les versements volontaires de l'entreprise ou un financement de l'employeur dans le cadre de son investissement formation ;
- le salarié lui-même conformément à la loi ;
- tout autre financeur pouvant intervenir au titre de la formation (AGEFIPH, etc.).

Article 5.5

Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies pendant tout ou partie du temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours calendaires défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

La demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L'accord de l'employeur n'est pas requis sur le contenu de la formation lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 5.6

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences, défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (art. L. 6323-6 du code du travail) ;
- les formations éligibles sous réserve de leur inscription sur une liste nationale de branche (CPNE) – cette liste est consultable sur le site internet de la CPNE-FP –, une liste nationale interprofessionnelle (COPANEF), ou une liste régionale interprofessionnelle (COPAREF). Ces formations inscrites sur les listes doivent répondre aux caractéristiques suivantes :
 - certifications partielles visant à acquérir un bloc de compétences ou totales inscrites au RNCP, certification de qualification professionnelle (CQP) et certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
 - certifications ou habilitations retenues par la CPNE-FP correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire établi par la CNCP ;
 - à une formation concourant à l'acquisition d'une qualification inscrite sur une liste régionale élaborée à partir du programme régional de formation des régions et de Pôle emploi.

Lorsque la formation demandée entre dans les priorités de la branche et que le salarié ne dispose pas d'un nombre d'heures suffisant au titre du CPF, un abondement peut être financé dans le cadre de la contribution de 0,20 %, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-14.

La liste des formations éligibles au CPF est accessible sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations consacré au CPF.

Article 5.7

Abondement correctif du CPF

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article (suivi d'au moins une action de formation ; acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ; bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle), 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou 130 heures pour un salarié à temps partiel. L'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire dont le montant correspondant à ces heures est fixé par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation.

L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

Le montant forfaitaire pris en compte pour le versement de cet abondement est celui fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail, soit 30 € sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Article 5.8

Dispositions transitoires

A compter du 1^{er} janvier 2015, les droits issus du droit individuel à la formation (DIF) acquis au 31 décembre 2014 pourront être mobilisés jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

Toutefois, ces heures ne sont pas prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

Article 5.9

Obligation d'information

Les établissements, quel que soit l'effectif, devront :

- informer les salariés sur leurs nouveaux droits et notamment sur le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) ;
- informer les salariés sur les principaux impacts de la réforme : cette information peut se faire par mail envoyé à l'ensemble des collaborateurs ou par affichage de posters d'information ;
- remettre aux salariés contre décharge une attestation précisant les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, afin qu'ils puissent l'intégrer dans leur compte de formation. Cette information peut se faire par le compteur DIF intégré au bulletin de paie.

Par ailleurs, et dans le cadre général de leurs missions, les institutions représentatives du personnel pourront également être sollicitées par les salariés.

TITRE VI

PERMETTRE L'INFORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE VI.1

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

Article 6.1

Principe

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel. Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Il est également à distinguer du bilan de compétences décrit au chapitre VI.2 ci-dessous.

Article 6.2

Publics

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière et à celui de retour de congé parental ou de maternité.

Article 6.3

Objet et mise en place de l'entretien professionnel

L'entretien se déroule avec le responsable du salarié, *a minima* N + 1 (manager, responsable des ressources humaines, direction...). L'entretien peut également se dérouler avec le responsable formation si celui-ci est habilité à le faire dans son établissement.

Il a lieu durant le temps de travail effectif du salarié et est rémunéré comme tel.

La branche préconise aux établissements de former tous les encadrants devant réaliser cet entretien.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, de disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Un support destiné à assister les entreprises pour la mise en œuvre de cet entretien professionnel est en cours de rédaction par le service recherche et développement de l'OPCA désigné par la branche.

La CPNE-FP de l'hospitalisation privée en sera destinataire afin notamment de vérifier l'adéquation de son contenu avec les spécificités des établissements du secteur.

En l'absence de contestation écrite du salarié dans les 15 jours suivant l'entretien, les orientations définies dans l'entretien seront confirmées.

En tout état de cause, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) sera informé, une fois par an, du nombre de salariés ayant eu un entretien et les conséquences en termes de formation et d'organisation du travail.

Indépendamment des entretiens prévus ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des 6 dernières années, le salarié a rempli, outre la réalisation de l'entretien prévu à l'article 6.1, au moins deux des trois items suivants :

- suivi d'au moins une action de formation ;
- acquisition de tout ou partie des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle lorsqu'elles existent. Il peut également comporter les types de formation souhaités par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites ci-avant.

CHAPITRE VI.2

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 6.4

Public

Indépendamment du congé de bilan de compétences, après 15 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause après 40 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an, d'un bilan de compétences en principe mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Article 6.5

Mise en œuvre

Les salariés souhaitant réaliser un bilan de compétences doivent avertir par écrit leur employeur 1 mois avant la date envisagée.

Ce bilan de compétences est en conséquence mis en œuvre uniquement sur la base du volontariat.

Le résultat du bilan de compétences reste la propriété du salarié.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF.

Ce bilan contribue à l'élaboration du projet professionnel et pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est informé, au moins une fois par an, du nombre et de la qualification des salariés ainsi que les suites données à leurs demandes et à leur bilan.

CHAPITRE VI.3

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 6.6

Public

Toute personne, salariée comme demandeur d'emploi, pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, quel que soit son âge, son secteur d'activité, son statut et sa qualification.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel et de faciliter l'accès à l'emploi tout au long de la vie.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Article 6.7

Objectif

Le CEP permet au salarié :

- de faire le point sur sa situation professionnelle ;
- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;

- de disposer d’une information complète sur les possibilités de formation existantes ;
- de disposer d’un temps d’écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d’un suivi par un référent ;
- d’accéder à une information individualisée sur les métiers, les formations, les dispositifs ;
- d’élaborer et de formaliser un projet d’évolution professionnelle (insertion professionnelle, mobilité interne et externe, reconversion, création ou reprise d’activité...) ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d’actions permettant notamment d’identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Article 6.8

Mise en œuvre

Il est mobilisé à l’initiative du salarié.

Trois phases sont proposées :

- un accueil individualisé ;
- un conseil personnalisé ;
- et un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

L’accompagnement dans le cadre du CEP donnera lieu à l’élaboration d’un document de synthèse sur les niveaux 2 et 3 remis au bénéficiaire. Ce document récapitule :

- les services dont il a bénéficié ;
- la description de son projet d’évolution professionnelle ;
- la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre ;
- le plan d’actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une nouvelle mission, instaurée par la loi du 5 mars 2014 et confiée aux opérateurs que sont :

- les FONGECIF (organismes paritaires en charge de la gestion du CIF) ;
- l’OPACIF ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- les organismes du réseau Cap emploi (organismes de placement spécialisés dans l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés) ;
- l’APEC.

CHAPITRE VI.4

PASSEPORT D’ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Article 6.9

Objectif

A partir de fin 2015, tout salarié aura la possibilité de stocker ou de créer dans l’espace sécurisé du site de la Caisse des dépôts et consignations son passeport d’orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport permettra de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue.

Il permettra ainsi d’enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises par les salariés, illustrant leur parcours professionnel.

Article 6.10

Données relatives au passeport

Les données suivantes seront collectées par la Caisse des dépôts et consignations :

- études et formations suivies ;
- diplômes et certifications obtenues ;
- qualifications détenues et exercées ;
- expérience professionnelle ;
- aptitudes et compétences ;
- permis de conduire ;
- langues étrangères ;
- assermentations.

CHAPITRE VI.5

DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Trois semaines au moins avant la date prévue pour les réunions consacrées au plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel) les documents dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du code du travail.

Ces documents sont également adressés aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation dès lors que l'entreprise compte au moins 200 salariés.

La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1° à 7° de l'article D. 2323-5 du code du travail ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

L'objectif de cette procédure de consultation est de permettre aux représentants du personnel de faire des propositions pour modifier ou améliorer le plan de formation envisagé par l'employeur.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement.

Ces consultations entrent dans les prérogatives des comités d'entreprise dont la violation peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur.

Etre en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail, le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation, celle-ci étant considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré, ou à bénéficier d'une allocation de formation pour les heures réalisées en dehors du temps de travail, et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les dispositions de l'article 87 de la convention collective sont abrogées.

Les dispositions financières sont définies par l'annexe II du présent accord, conclue à durée déterminée.

TITRE VIII

ASSURER UNE VEILLE PROSPECTIVE SUR L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

CHAPITRE VIII.1

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES EMPLOIS, DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIALE À STATUT COMMERCIAL, DÉNOMMÉE BRANCHE DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE

Article 8.1

Missions

L'observatoire, instance paritaire propre à la branche, apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la branche, l'ensemble des données ainsi recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire établira les documents suivants :

- un tableau de bord : ce tableau de bord présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles. Il permettra la réalisation du rapport de branche ;
- des études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution ;
- des études prospectives transversales : en fonction des changements et des évolutions à anticiper, ces études permettront aux signataires de réaliser un focus sur une problématique donnée.

Il s'agit d'un outil de la branche au service de la commission mixte paritaire et de la CPNE-FP.

Article 8.2

Comité technique paritaire de pilotage

Il est créé, dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage composé d'un représentant par organisation nationale de salariés, parties à la négociation, et d'autant de représentants des fédérations patronales. Ce comité est créé au sein de la CPNE-FP et se réunit au moins deux fois par an.

Chaque organisation membre du comité technique paritaire de pilotage a la possibilité de nommer un suppléant. Ce suppléant n'a vocation à siéger qu'en cas d'absence du titulaire.

Il est chargé de définir les travaux de cet observatoire par le biais d'un cahier des charges, à en assurer le suivi et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

Ce cahier des charges du tableau de bord est revu annuellement ; il prévoit également les aspects budgétaires.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est fixé, dans la limite du plafond légal et réglementaire, par la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA désigné par la branche.

Un budget prévisionnel annuel doit être réalisé et donné pour suivi à l'OPCA désigné par la branche.

CHAPITRE VIII.2

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La CPNE-FP a pour principal objectif de décliner et de mettre en œuvre la politique de formation définie par la branche et d'établir une concertation sur les moyens permettant de proposer à la profession des mesures visant à préparer les évolutions des métiers.

C'est une instance paritaire composée d'organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et d'employeurs, conformément à l'accord du 15 février 1996.

A ce titre, la CPNE-FP assure notamment les missions suivantes :

- promotion des différents dispositifs de formation ;
- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;
- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;
- avis sur les contrats d'objectifs régionaux ;
- élaboration de la liste des formations éligibles au CPF pour la branche de l'hospitalisation privée ;
- déclinaison du contenu du socle de compétences pour la branche de l'hospitalisation privée ;
- certificats de qualification professionnelle : création du dispositif, mise à jour du dispositif, création de passerelles entre CQP et titres référencés.

Ces dispositions complètent, en tant que de besoin, les missions de la CPNE-FP, instance paritaire propre à la branche.

CHAPITRE VIII.3

OPCA

Les parties rappellent également le rôle essentiel tenu par l'OPCA désigné par la branche, s'agissant aussi bien de la collecte des contributions que du financement des actions de formation professionnelle, que de l'information et du conseil aux entreprises.

Elles soulignent également son rôle essentiel, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et CPNE-FP, sur les évolutions des emplois dans la branche et sur la définition des actions prioritaires de formation.

CHAPITRE VIII.4

SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (SPP)

Dans le respect des règles de mutualisation définies légalement, les partenaires sociaux de la branche siégeant en SPP-HP feront toutes propositions au conseil d'administration de l'OPCA de

manière à garantir que les décisions prises sont en adéquation avec les besoins des entreprises de la branche. Ces propositions porteront sur :

- la définition d’une enveloppe de financement en fonction de la collecte ;
- les modalités de transfert de cette enveloppe des entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés dans le respect des dispositions de l’article L. 6332-3-2 du code du travail ;
- les demandes complémentaires de financement sur les fonds de l’OPCA désigné par la branche.

La SPP-HP veille à la bonne utilisation des fonds collectés par l’OPCA désigné par la branche au titre de la contribution conventionnelle conformément aux dispositions du présent accord.

TITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

CHAPITRE IX.1

DURÉE. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d’effet. Il prend effet à l’issue du délai d’opposition prévu par l’article L. 2232-6 du code du travail.

Les dispositions relatives aux priorités de la branche, à la prise en charge financière des contrats et périodes de professionnalisation et aux modalités financières sont définies aux annexes I et II du présent accord et en sont indissociables. Elles sont arrêtées pour une durée déterminée de 3 ans. Elles seront redéfinies à cette date.

Eu égard au caractère normatif de cet accord, il ne pourra y être dérogé sauf dispositions plus favorables.

Les dispositions du présent accord s’appliqueront pour la première fois sur la masse salariale de l’année 2015, y compris si l’accord est signé et/ou étendu postérieurement à cette date.

CHAPITRE IX.2

COMMISSION DE SUIVI

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d’application.

Cette commission paritaire se réunira au plus tard à la fin de la deuxième année du présent accord.

Elle sera composée d’un représentant, titulaire et suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés, partie à la négociation dans la branche de l’hospitalisation privée et d’un nombre égal de représentants des organisations employeurs.

Cette commission aura pour mission d’établir un bilan qualitatif et quantitatif des orientations prioritaires et des dispositions financières à l’issue des deux premières années d’application du présent accord et de ses annexes.

Les partenaires sociaux analyseront notamment à l’occasion de cette commission les indicateurs suivants provenant des bases de données de l’OPCA désigné par la branche et/ou des rapports de branche des deux secteurs :

- contrats de professionnalisation ;
- périodes de professionnalisation ;
- stagiaires ;
- compte personnel de formation ;
- entretien professionnel ;

- bilan de compétences ;
- bilans financiers sur les différents dispositifs de l'accord (plan de formation, professionnalisation, contribution légale et conventionnelle...).

CHAPITRE IX.3

RÉVISION. – DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

CHAPITRE IX.4

DÉPÔT. – EXTENSION

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord et ses annexes feront l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord et de ses annexes sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;

FHP.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FSS CFTC.

ANNEXE I

PRIORITÉS DE LA BRANCHE

PRÉAMBULE

La présente annexe a pour objet de définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle.

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Priorités

Les partenaires sociaux souhaitent prioriser les actions ou orientations qui suivent en lien avec les besoins de chaque secteur d'activité.

Sont prioritaires les axes de formation dont l'objet est :

- de concourir à l'élévation d'au moins un niveau de qualification au cours de la carrière du salarié ;
- de favoriser l'acquisition de tout ou partie d'une première qualification professionnelle lorsque le salarié en est dépourvu ;
- de compléter la formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder à l'emploi souhaité et en rapport avec les besoins des établissements ;
- d'acquérir en tout ou partie un titre ou un diplôme afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises s'attacheront à informer les salariés sur leurs possibilités d'accès à une formation qualifiante.

Les formations reconnues, comme prioritaires par le secteur sanitaire et médico-social sont :

- le diplôme d'Etat d'aide-soignant ;
- le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture ;
- le diplôme d'infirmier diplômé d'Etat et d'infirmier spécialisé (IBODE, IADE) ;
- le diplôme d'Etat de sage-femme ;
- le diplôme d'Etat de puéricultrice ;
- le diplôme d'Etat de kinésithérapeute ;
- le diplôme d'Etat d'ergothérapeute ;

- le diplôme d’Etat de diététicien ;
- le diplôme d’Etat d’assistante de service social ;
- le diplôme d’Etat de psychomotricien ;
- le diplôme d’Etat d’aide médico-psychologique ;
- les formations pour l’encadrement intermédiaire ainsi que les cadres (d’établissement et des services support) ;
- le management des établissements sanitaires et médico-sociaux ;
- les formations en lien avec la prévention des risques professionnels ;
- les formations des services support et connexe de l’établissement ;
- ainsi que les préparations au concours menant à ces diplômes ;
- la formation complémentaire et spécifique d’assistant de soins en gériologie ;
- l’accompagnement de fin de vie, les soins palliatifs.

Durée. – Date d’effet

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d’effet. Elle prend effet à l’issue du délai d’opposition prévu par l’article L. 2232-6 du code du travail.

ANNEXE II

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

PRÉAMBULE

La présente annexe a pour objet de définir les dispositions financières applicables dans la branche en matière de formation professionnelle.

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

TITRE I^{ER}

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

Conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, la participation financière de l'OPCA désigné par la branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.) ;
- actions relevant des priorités de branche telles que décrites à l'annexe I : 12 €/heure ;
- pour toutes les autres actions : 9,15 €/heure ;
- la prise en charge financière de l'OPCA sera dans tous les cas plafonnée au coût total du contrat pour l'employeur, excluant de fait les cas de dispense et d'équivalences de diplômes ;
- mise en place de la fonction tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois. Pour les bénéficiaires de minima sociaux ou CUI et les jeunes pas ou peu diplômés, les plafonds de prise en charge sont portés à 345 € par mois et par bénéficiaire, pour 6 mois maximum. Ce taux s'applique également si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;
- formation de tuteurs : dans la limite de 15 €/heure (durée maximale de 40 heures) ;

- un bilan annuel tant quantitatif que qualitatif sera réalisé et présenté en CMP ainsi qu'à la CPNE-FP et, en fonction des résultats, les forfaits ci-dessus seront révisés en fonction des disponibilités financières, le tout en lien avec l'OPCA désigné par la branche.

TITRE II

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

Dans un souci de favoriser le développement des compétences des salariés énumérés ci-dessus, la période de professionnalisation fera l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de :

- pour toute action non prioritaire telle que décrite à l'annexe I : 9,15 €/heure ;
- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant des diplômes de niveaux V et IV : 15 €/heure ;
- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant des diplômes de niveau supérieur ou égal à III : 12 €/heure ;
- pour toute action répondant aux priorités de la branche telles que décrites à l'annexe I, visant le diplôme d'infirmier/infirmière diplômé(e) d'Etat : 24 €/heure.

Elle comprend les frais pédagogiques, les temps de formation pratique prévue au référentiel de formation, les rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement, et autres frais annexes de formation.

La prise en charge financière de l'OPCA sera dans tous les cas plafonnée au coût total de l'action pour l'employeur, excluant de fait les cas de dispense et d'équivalence de diplômes.

La mise en place de la fonction tutorale et la formation du tuteur feront l'objet d'une prise en charge calculée dans les mêmes conditions que celles mentionnées aux articles 3.5 et 3.8 de l'accord du 27 mai 2015 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Un bilan annuel tant quantitatif que qualitatif sera réalisé et présenté en CMP ainsi qu'en CPNE-FP et, en fonction des résultats, les forfaits ci-dessus seront révisés en fonction des disponibilités financières, le tout en lien avec l'OPCA désigné par la branche.

TITRE III

CONTRIBUTION LÉGALE

Article 3.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme collecteur désigné par la branche une contribution minimale de 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est destinée à financer les actions de professionnalisation et du plan de formation.

Article 3.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus versent à l'organisme collecteur désigné par la branche une contribution minimale de 1 % de la masse salariale brute annuelle.

TITRE IV

EFFORT SUPPLÉMENTAIRE
AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Outre les contributions légales prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, les entreprises du secteur sanitaire, social et médico-social privé à statut commercial versent à l'OPCA de branche un effort supplémentaire au développement de la formation professionnelle de 0,4 % de la masse salariale brute, à compter du 1^{er} janvier 2016, appelée sur la masse salariale 2015.

Cette contribution est constituée des deux éléments suivants.

Article 4.1

Contribution conventionnelle

Une contribution conventionnelle de 0,2 % est collectée par l'OPCA désigné par la branche et mutualisée, dès réception, au sein de la section financière afférente.

Elle fait l'objet d'un suivi comptable distinct et n'est pas soumise à la péréquation auprès du FPSPP.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution conventionnelle sera utilisée pour financer, outre les actions de formation répondant aux critères définis par le code du travail, les actions suivantes.

- actions diplômantes, certifiantes (CQP, VAE...), DU ;
- tutorat ;
- actions de formation à la prévention et à la gestion des risques et celles relatives aux risques psychosociaux ;
- préparations aux concours ;
- formation des formateurs (PRAP, HAPA DPC, stérilisation...) ;
- formation à la politique qualité en lien avec les obligations légales et réglementaires de certification et d'évaluations ;
- formation à l'accompagnement fin de vie/soins palliatifs ;
- articulation compte personnel de formation en complément de l'abondement prévu au titre de la professionnalisation et avec l'accord préalable de l'employeur ;
- actions cofinancées dans le cadre d'accords de partenariat (FPSPP, OPCA, FONGECIF, AGE-FIPH, régions, DGEFP, CNSA...).

Article 4.2

Investissement formation complémentaire

Outre cette contribution conventionnelle mutualisée, les entreprises versent à l'OPCA un investissement formation complémentaire de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation permet à chaque entreprise de financer des politiques de formations qui lui sont propres au travers du déploiement d'actions contribuant au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsqu'il subsiste un reliquat à la fin de l'année civile, le montant de l'investissement formation complémentaire non utilisé sera mutualisé dans la branche HP au sein de l'OPCA de branche.

Il sera rendu compte chaque année au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel, ou à défaut aux délégués du personnel, de l'utilisation de l'investissement formation complémentaire.

La SPP de l'OPCA de la branche de l'hospitalisation privée sera informée à la fin de chaque année du montant non utilisé issu de l'investissement formation complémentaire et affecté à la mutualisation prévue à l'article 4.2.

Compte tenu des dispositions du présent titre, l'article 87 de la convention collective est abrogé.

Durée. – Date d'effet

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'effet. Elle prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

A l'issue des 2 premières années, un bilan sera demandé à l'OPCA qui servira de support à la réouverture de nouvelles négociations.

Brochure n° 3257

Convention collective nationale

IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET1650098M

IDCC : 2931

Entre :

L'AMAFI,

D'une part, et

La CFTC marchés financiers ;

La CFE-CGC marchés financiers ;

La CGT-FO Bourse ;

Le SPI MT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2016.

Article 2

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 580	1 967	2 373	2 605	2 812	3 315	4 161

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 829. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES

(Vaucluse)

(20 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

AVENANT N° 66 DU 11 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2016

ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1650081M

IDCC : 829

Entre :

L'UIMM Vaucluse,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point au 1^{er} janvier 2016

La valeur du point est fixée à 4,54 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte, ainsi, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2015

Le présent avenant institue, à compter de 2015, un barème des taux garantis annuels (TGA) s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors atelier, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier, occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, sur la base de l'horaire légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnelle-

ment à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Dépôt légal

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Avignon, le 11 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION TEG (35 heures)			OUVRIER	MAÎTRISE D'ATELIER	ADMINISTRATIF et technicien
1	N1	140	17 496		17 496
2		145	17 496		17 496
3		155	17 496		17 496
4	N2	170	17 613		17 613
5		180			17 673
6		190	17 771		17 751
7	N3	215	17 990	18 104	17 771
8		225			18 000
9		240	18 719	18 841	18 492
10	N4	255	19 139	19 283	18 881
11		270	20 260		19 975
12		285	21 380	21 549	21 086
13	N5	305		22 634	22 146
14		335		24 848	24 322
15		365		27 061	26 493
16		395		29 268	28 652

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

NOR : ASET1650088M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'accord de branche du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle et suite aux engagements pris au travers du relevé de décisions du 17 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité, les partenaires sociaux de la branche mutualité ont engagé une négociation sur le développement de l'alternance.

Ils avaient préalablement réaffirmé dans l'accord de branche du 15 octobre 2014 sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences la nécessité de l'accueil et de la professionnalisation des jeunes dans la perspective du renouvellement des générations et leur souhait de voir se développer le recours à la voie de l'alternance.

Ils rappellent que le recours à l'alternance peut emprunter deux voies :

1. Contrat d'apprentissage

Son objectif : le contrat d'apprentissage est un contrat de travail signé entre un jeune et un employeur et qui s'intègre dans une relation tripartite avec un CFA (centre de formation des apprentis). L'objectif est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA ou section d'apprentissage.

Son public bénéficiaire :

- tout jeune âgé de 16 à 25 ans ;
- au-delà de 25 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieurs à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou le titre visés.

2. Contrat de professionnalisation

Son objectif : le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.

Son public bénéficiaire :

- tout jeune de 16 à 25 ans ;

- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- les allocataires de certains minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Dans le cadre de l'assujettissement des mutuelles à la taxe d'apprentissage, les partenaires sociaux ont initié une première démarche en souhaitant qu'Unifformation soit agréé comme OCTA. Ils constatent que la plupart des mutuelles versent la taxe d'apprentissage à cet organisme collecteur. Ils constatent également que le montant de la contribution supplémentaire, due par les entreprises de 250 salariés et plus n'occupant pas le pourcentage minimal d'alternants imposé par la loi, est significatif. Ils invitent les entreprises concernées au sein de la branche à considérer que l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage est une alternative souhaitable au paiement de cette contribution supplémentaire. Ils conviennent d'accompagner les entreprises dans un processus de progression.

La branche s'est par ailleurs engagée à :

- un accroissement d'au moins 15 % des recrutements effectués par la voie de l'alternance, contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;
- un taux de 20 % de proposition de transformation de ces contrats en contrats à durée indéterminée.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord vise à accompagner le développement du recours à l'alternance, notamment celui aux contrats d'apprentissage dans la mesure où l'apprentissage peut répondre aux besoins des entreprises en formations diplômantes. Cette pratique favorise l'insertion de jeunes ayant une formation initiale d'un niveau inférieur à celui requis pour occuper un emploi, ou ayant un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel en inadéquation avec le marché du travail. L'apprentissage permet aussi de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes car il prépare à de nombreux diplômes, y compris de niveaux II et I.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés, mixité des genres mais aussi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :

- améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des actions de communication et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. Des partenariats doivent être conclus avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle ainsi qu'avec les CFA dispensant les formations considérées comme prioritaires par la branche. Ces différentes actions mobilisent en tant que de besoin les ressources et services de l'OPCA et de l'OCTA ;
- valoriser le statut des jeunes en alternance ;
- valoriser les missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- prendre, en coopération avec Unifformation, les dispositions de nature à améliorer les prises en charge des formations.

Article 2

Orientation. – Accès à l'apprentissage

2.1. La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés. Cet engagement s'inscrit plus largement dans le cadre des relations mises en place par l'accord signé par l'UGEM avec l'Education nationale en juillet 2008.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux seront recherchés entre l'UGEM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail. Il s'agit en particulier de Cap emploi, de Pôle emploi, des missions locales, de l'APEC.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers en mutualité, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'OEMM.

Sont également développées des actions de communication sur les mutuelles et leurs métiers auprès de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur.

Ces actions trouvent également écho au travers de l'accueil de stagiaires dans les entreprises. Les stages en entreprise sont en effet un vecteur de recrutement et de fidélisation en ce qu'ils permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les valeurs portées par la mutualité.

La qualité des stages proposés et l'accompagnement des stagiaires doivent faire l'objet d'une attention particulière et bénéficier d'un accompagnement pendant la durée du stage. Le guide pratique pour réussir l'accueil des stagiaires élaboré par l'UDES sera diffusé par l'UGEM à l'ensemble des entreprises de la branche.

2.2. A la demande de la branche et au vu des travaux réalisés par celle-ci, Unifformation informe et conseille les entreprises :

- sur l'évolution des métiers de la branche ainsi que sur les aptitudes requises ;
- sur les diplômes et les certifications de la branche ;
- sur les dispositifs de formation ;
- sur les différents types de contrats en alternance ;
- sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats ;
- sur les conditions de la formation en entreprise.

De même, sur l'accompagnement de la relation CFA/entreprise, les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de services dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, la branche demande à l'OCTA d'accompagner les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Il met à leur disposition les informations sur le secteur d'activité, les dispositifs et les outils de la branche.

2.3. La CPNEFP de la branche, en lien avec l'OCTA, engagera un travail d'identification des diplômes prioritaires sur lesquels il sera utile et pertinent de nouer des relations privilégiées avec certains CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des contenus pédagogiques afin de répondre au mieux aux attentes des entreprises. Ce travail s'inscrit dans le cadre des missions permanentes de la CPNEFP.

2.4. Les entreprises disposent d'une totale liberté en termes de choix des CFA et établissements auxquels elles destinent des versements dans le cadre de l'affectation de la taxe d'apprentissage. La branche les invite toutefois à considérer, lors de cette affectation, les CFA et établissements dispensant les formations considérées comme prioritaires pour répondre aux besoins présents et futurs du secteur.

Article 3

Statut des jeunes en alternance

3.1. Dispositions communes

L'apprenti et l'alternant bénéficient de tous les avantages sociaux de l'entreprise, y compris la portabilité et l'accès à la totalité de la protection sociale de la mutuelle d'accueil.

L'apprenti et l'alternant bénéficient d'une carte « étudiant des métiers » délivrée par leur centre de formation, leur permettant d'accéder à des réductions identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Les entreprises sont invitées à prévoir les modalités de prise en charge de tout ou partie des coûts périphériques liés à leur formation (hébergement, repas, déplacement, garde d'enfant...).

3.2. Rémunération des apprentis

La branche souhaite simplifier et valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage tout en préservant, sur les plus bas niveaux de qualification, la capacité des structures relevant principalement du livre III du code la mutualité placées sous budgets contraints à embaucher des apprentis. Les dispositions ci-dessous fixent des minima de rémunération qui peuvent être adaptés dans un sens plus favorable dans les entreprises.

Apprentis préparant un diplôme de niveaux IV et V

La rémunération est fixée par application des dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

(En pourcentage du Smic)

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	ÂGE DE L'APPRENTI	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	50	55 (*)
2 ^e année	60	65 (*)
3 ^e année	75	80 (*)
(*) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.		

Apprentis préparant un diplôme de niveaux I, II et III

La rémunération est fixée par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

(En pourcentage du Smic)

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	NIVEAU DE DIPLÔME PRÉPARÉ		
	Niveau III	Niveau II	Niveau I
1 ^{re} année	65	75	80
2 ^e année	75	85	100
3 ^e année	90	100	100

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération applicable est celle de l'année précédente.

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération s'appliquent aux contrats conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

3.3. Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est fixée en application des dispositions législatives et réglementaires qui sont les suivantes :

Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et à 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire ;

Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du Smic.

Article 4

Intégration dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée

Suite à une période d'alternance dans l'entreprise sous contrat à durée déterminée, l'employeur qui envisage la transformation des relations en contrat à durée indéterminée doit en faire la proposition par écrit.

La période d'alternance est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'alternant engagé en application des dispositions précédentes, sous contrat à durée indéterminée, perçoit, à l'issue d'une période de 12 mois suivant la conclusion du contrat, une prime d'intégration dont le montant est fixé à 200 points. Cette prime se substitue à la gratification prévue à l'article 9.10 de la convention collective nationale de la mutualité, qui n'a donc pas lieu, dans ce cas, d'être versée au moment de l'acquisition du diplôme ou du titre.

Si l'entreprise n'a pas proposé une intégration sous contrat à durée indéterminée ou si l'alternant a refusé cette intégration, la gratification prévue à l'article 9.10 de la convention collective reste due.

Article 5

Maîtres d'apprentissage et tuteurs

5.1. Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage, l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du code du travail doivent également être remplies.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA. Il ne peut accompagner simultanément plus de deux apprentis.

Les entreprises doivent s'assurer que l'exercice de la mission du maître d'apprentissage est compatible avec l'organisation de son travail et notamment qu'il dispose des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ; elles doivent également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Plus largement, les conditions et modalités d'exercice de la mission du maître d'apprentissage sont identiques à celles prévues pour les missions tutorales par l'article 9.11 modifié par l'accord de branche du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle. Toutefois, par dérogation à ces dispositions et au regard du contenu de la mission spécifique qui est la sienne, le montant de la prime versée au maître d'apprentissage est fixé à 18 points par mois et par apprenti. La périodicité du versement de cette prime est déterminée par accord entre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle peut être mensuelle, semestrielle ou annuelle.

Les partenaires sociaux engageront une réflexion dans le cadre de la CPNEFP pour examiner, au vu notamment des travaux menés au plan national, l'éventualité de la création d'une certification spécifique au maître d'apprentissage.

5.2. Pour chaque titulaire de contrat de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Les conditions et modalités d'exercice des missions tutorales sont fixées par l'article 9.11 modifié par l'accord de branche du 3 juillet 2015.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur le respect de l'utilisation des dénominations des accompagnants telles qu'elles sont définies ci-dessus.

Par ailleurs, la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage est intégrée dans les priorités de branche et peut donner lieu à financement sur la contribution conventionnelle supplémentaire créée par l'accord du 3 juillet 2015.

La CPNEFP de la branche définira en coopération avec Unifformation un référentiel de formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. Elle construira des outils d'accompagnement à destination des entreprises, des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.

Article 6

Dispositions spécifiques à la prise en charge de la formation dans le cadre de la professionnalisation

Les actions de formation mises en place dans le cadre des contrats de professionnalisation pourront faire l'objet d'un cofinancement dans le cadre de la contribution conventionnelle supplémentaire créée par l'accord du 3 juillet 2015.

Article 7

Dispositions spécifiques au cofinancement des frais de fonctionnement des CFA

En vertu des dispositions prévues dans l'article L. 6332-16 du code du travail, la branche mutualité pourra définir les modalités de contribution au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

La branche donne compétence à la CPNEFP pour définir, dans un premier temps à titre expérimental pour la période 2016-2017, les CFA avec lesquels des partenariats pourraient être conclus sur certains diplômes et pourraient, à ce titre, bénéficier, dans la limite des fonds disponibles sur décision du conseil d'administration d'Unifformation, d'un cofinancement de leurs frais de fonctionnement.

Article 8

Suivi

La réalisation des objectifs définis dans le relevé de décisions du pacte de responsabilité sera suivie au niveau national sur la base des données Uniformalion et du bilan social de la branche.

La branche professionnelle mutualité considère qu'Uniformalion, de par sa position d'OPCA et d'OCTA, est le mieux à même d'accompagner et de soutenir la branche et les entreprises qui la composent dans leur politique en matière d'alternance, d'emploi et d'insertion des jeunes incluant le dispositif de l'apprentissage.

La branche disposera donc d'un bilan annuel comprenant les éléments suivants :

- nombre de recrutements de contrats de professionnalisation par sexe et âge ;
- nombre de recrutements de contrats d'apprentissage par sexe et âge ;
- nombre de stagiaires par sexe et âge ;
- typologies des diplômes/formations par type de contrat, par sexe et par âge ;
- nombre d'heures de formation par type de contrat, par sexe et par âge ;
- analyse de la collecte de la taxe d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les mutuelles à informer leurs IRP avec un bilan *a minima* semblable à celui de la branche, afin de sensibiliser tous les acteurs au développement du dispositif.

Le nombre de transformations en contrat à durée indéterminée sera suivi par la branche au travers des données de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité.

Article 9

Dispositions finales

9.1. Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature.

9.2. Force obligatoire

Les accords d'entreprise et/ou d'établissement conclus dans les entreprises et relatifs à la mise en œuvre de l'alternance ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

9.3. Demande d'extension et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Il fera l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 20 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650093M

IDCC : 1922

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, en ce que son article 1^{er} instaure la « généralisation de la complémentaire santé », les partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime de « frais de soins de santé ».

Cette réflexion n'a pas eu pour autant effet d'exclure les travaux déjà engagés en matière de « prévoyance ». La branche a en effet souhaité faire bénéficier les salariés des entreprises de la radiodiffusion privée d'un régime de protection sociale complet et mutualisé.

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander Audiens Prévoyance en qualité d'organisme assureur, au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture « frais de soins de santé » et « prévoyance ». L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution Audiens Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Le régime « frais de soins de santé », supérieur au panier de soins légal, est obligatoire, mutualisé, responsable et solidaire au niveau national. Il présente par ailleurs un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

L'objectif recherché par les partenaires sociaux d'une mutualisation la plus large possible ne contraint pas pour autant les entreprises ayant mis en place, antérieurement au 1^{er} janvier 2016, une couverture « frais de soins de santé » et/ou « prévoyance » de quitter leur organisme assureur, sous réserve que ce dernier leur permette de remplir les obligations légales et réglementaires, notamment celles liées au haut degré de solidarité.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES À LA GARANTIE

« FRAIS DE SOINS DE SANTÉ » ET À LA GARANTIE « PRÉVOYANCE »

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord collectif a pour objet d'instituer un régime « frais de soins de santé » et « prévoyance » au profit de l'ensemble des salariés, visés à l'article 3, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

Lorsque l'expression « le régime » est employée ci-dessous sans autre précision, elle se réfère au régime « frais de soins de santé » et « prévoyance » objet du présent accord.

Les organisations signataires du présent accord concluront avec les organismes assureurs recommandés une convention relative à la mise en œuvre du présent accord à laquelle seront annexées les conditions générales du contrat collectif afférent au présent régime.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 étendue par arrêté du 22 octobre 1996 publié au *Journal officiel* le 1^{er} novembre 1996 (brochure n° 3285).

Article 3

Salariés bénéficiaires de la couverture collective « frais de soins de santé » et de la couverture « prévoyance »

Le présent accord a été négocié en commission mixte paritaire de la branche radiodiffusion, élargie aux organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels. En effet, dès le début de leurs négociations, les partenaires sociaux de la branche radiodiffusion ont visé un accord unique permettant de faire bénéficier tous les salariés, non-journalistes et journalistes, de couvertures collectives « frais de soins de santé » et « prévoyance ».

En vertu de quoi le régime de protection sociale complémentaire conventionnel « frais de soins de santé » et « prévoyance » concerne tous les salariés cadres ou non-cadres, y compris les journalistes professionnels, employés à durée indéterminée ou déterminée par les entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

Sont toutefois exclus du présent régime les salariés intermittents, embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage relevant des annexes 8 et 10 des conventions d'assurance chômage, couverts dans le cadre de l'accord interbranches du 20 décembre 2006 modifié, ainsi que les journalistes rémunérés à la pige, couverts par l'accord de branche du 9 décembre 1975, également modifié. Il est rappelé, pour ces derniers, l'accord du 24 septembre 2015 relatif au régime particulier de « prévoyance » des journalistes professionnels rémunérés à la pige, qui crée un régime frais de santé et prévoyance obligatoire entrant en application le 1^{er} janvier 2016.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu demeurent couverts par le régime 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) financées au moins en partie par leur employeur.

L'employeur et le salarié continuent à acquitter leur quote-part de cotisation pendant la période de suspension du contrat de travail.

Article 4

Régimes collectifs et obligatoires

Application des garanties prévues à l'accord

Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel, tant s'agissant de la couverture « frais de soins de santé » que s'agissant de la couverture « prévoyance ». A cet effet, le contrat d'assurance devra explicitement faire référence à l'accord, et notamment à l'article 12 relatif à la solidarité.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de soins de santé et des garanties de prévoyance antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord doivent les adapter,

dans un délai de 12 mois à compter de cette entrée en vigueur, pour les rendre au moins égales aux prestations exposées *infra*.

Les entreprises de la branche qui choisiraient de ne pas anticiper l'entrée en vigueur du présent accord pour appliquer le régime frais de soins de santé qui y est défini doivent en tout état de cause faire bénéficier leurs salariés, dès le 1^{er} janvier 2016, de prestations couvrant les frais de soins de santé aux moins égales à celles définies par la loi n° 2013-504 et la réglementation afférente (ensemble de prestations minimales dit « panier de soins »).

Dispositions éventuellement plus favorables mises en place par l'entreprise

Chaque entreprise a la possibilité d'accroître la proportion de la cotisation prise en charge par l'employeur.

Chaque entreprise peut également améliorer la couverture minimale obligatoire en adoptant l'un des modules, frais de soins de santé ou prévoyance, que l'organisme assureur recommandé a créé pour satisfaire un tel besoin de bénéficier de garanties améliorées.

La mise en place de garanties plus favorables suppose un acte écrit conforme aux exigences des articles L. 912-2 et suivants du code de la sécurité sociale et dans lequel certaines clauses sont prohibées en vertu de l'article L. 913-1. Cet acte doit résulter soit d'un accord collectif conclu en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, soit d'un référendum, l'accord n'étant effectif qu'avec un vote favorable de 50 % des salariés intéressés et pas seulement des votants, soit d'une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

L'acte fondateur de ces garanties détermine notamment le montant de la cotisation totale et sa répartition.

Dispositions éventuellement plus favorables choisies par le salarié

L'entreprise peut proposer au salarié relevant du présent accord de souscrire pour lui-même, voire pour ses ayants droit, des garanties optionnelles facultatives à celles du régime obligatoire frais de soins de santé.

De telles garanties optionnelles facultatives sont dès lors financées par chaque salarié, à l'exclusion de toute participation de l'employeur.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COUVERTURE SANTÉ

Article 5

Caractère obligatoire du régime et dispenses d'affiliation

Le régime est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 3 du présent accord collectif, sous réserve de l'application des cas de dispense prévus ci-dessous :

- 1° Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
- 2° Les salariés à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- 3° Les salariés bénéficiant, dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais médicaux (salariés à employeurs multiples) ;
- 4° Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile ;

5° Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne pourra jouer que jusqu'à la date anniversaire du contrat individuel (« échéance annuelle ») ;

6° Les salariés déjà couverts par ailleurs par un régime collectif et obligatoire, que ce soit personnellement (par exemple, salarié à employeurs multiples couvert chez un autre employeur) ou en tant qu'ayant droit (par exemple, salarié couvert au titre du régime collectif et obligatoire de son conjoint ou d'un parent).

Modalités

Toute demande de dispense doit faire l'objet d'une demande écrite et expresse du salarié, accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

Ces dispenses devront être justifiées au moins chaque année par le salarié à la demande de l'employeur. Toutefois, en cas de cessation de la situation ouvrant droit à la dispense, le salarié est tenu d'informer l'employeur sans délai, afin que l'entreprise puisse affilier immédiatement le salarié concerné au régime.

Les salariés concernés seront tenus de cotiser au régime dès lors qu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense sous un délai de 1 mois et dans les conditions prévues au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

Enfin, les salariés dispensés d'affiliation en vertu des dispositions du présent article peuvent toujours demander, par simple demande écrite, à être affiliés au régime.

Article 6

Garanties « frais de soins de santé »

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

Les garanties qui comprennent le remboursement de la sécurité sociale figurent dans le tableau ci-après. Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, le remboursement est limité au ticket modérateur.

La couverture respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale). Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant après les remboursements de toute nature auxquels il a droit.

(Voir tableaux pages suivantes.)

Prestations y compris remboursement de la Sécurité sociale	
<i>Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, la participation de la mutuelle se limite au remboursement du ticket modérateur</i>	
NATURE DES ACTES	REGIME SOCLE (Prestations y compris remboursement de la Sécurité sociale)
Séjour	125% BR
Actes chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), autres honoraires (2)	125% BR
Forfait journalier hospitalier (18€ au 1er janvier 2012)	100% frais réels
Chambre particulière	1,5% PMSS / jour
Frais d'accompagnement enfant de moins de 12 ans	1% PMSS / jour
RESTE A CHARGE 18€ SUR ACTES > 120€	
Participation forfaitaire sur actes techniques lourds	pris en charge
FRAIS DE TRANSPORT EN AMBULANCE ACCEPTES SS	100% BR
SEJOURS DIVERS (maison de repos, sanatorium, préventorium, aérium, centre de rééducation ou de réadaptation fonctionnelle)	
Secteur conventionné et non conventionné	néant
ACTES MEDICAUX	
Généralistes	100% BR
Spécialistes (2)	150% BR
Auxiliaires médicaux, Analyses	100% BR
Actes chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM), actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE) (2)	150% BR
ACTES DE PREVENTION (3)	100% BR
PHARMACIE ACCEPTEE SECURITE SOCIALE	
Pharmacie acceptée sécurité sociale (65%, 30% et 15%)	100% BR
DENTAIRE	
Soins (y compris parodontose acceptée SS)	100% BR
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale	150% BR
Inlay-Onlay	150% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	150% BR (reconstitué)
Orthodontie acceptée par la SS (moins de 16 ans)	150% BR

Orthodontie refusée par la Sécurité Sociale	150% BR (reconstitué)
Parodontologie	200 € / an / personne
Implants dentaires	

FR = frais réels. RSS = remboursement Sécurité sociale. PMSS = plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 3 170€ au 1^{er} janvier 2015.

Ticket Modérateur = différence entre 100% du tarif SS et le remboursement SS. BR = Base de remboursement de la Sécurité sociale.

(1) La prise en charge des lunettes est limitée à un équipement : 1 monture + 2 verres par période de 2 ans. Cette période est réduite à 1 an pour les frais exposés pour l'équipement des mineurs ou en cas de renouvellement d'un équipement justifié par une évolution de la correction.

(2) Le contrat responsable prévoit la limitation de la prise en charge pour les médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins. Une minoration de 20% de la base de remboursement de la Sécurité sociale doit être appliquée par rapport à la prise en charge prévue par le régime pour les médecins conventionnés ou signataires du contrat d'accès aux soins. La limite maximum de remboursement est fixée à 200 % de la base de remboursement (225 % en 2016) y compris remboursement de la Sécurité sociale

3) liste des actes de prévention prévus par l'arrêté du 8 juin 2006

§ le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures sur les 1^{ères} et 2^{èmes} molaires permanentes des enfants avant leur 14^{ème} anniversaire, à raison d'une fois par dent,

§ un détartrage annuel complet, effectué en 2 séances maximum,

§ un bilan du langage oral et/ou un bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour les enfants de moins de 14 ans, à condition qu'il s'agisse d'un 1^{er} bilan,

§ le dépistage de l'hépatite B,

§ le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour les actes d'audiométrie tonale et/ou vocale (dans le bruit ou avec tympanométrie),

§ l'acte d'ostéodensitométrie osseuse remboursable par l'Assurance Maladie (pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans),

§ les vaccins suivants : diphtérie, tétanos et poliomyélite (à tous âges) ; Coqueluche (avant 14 ans) ; Hépatite B (avant 14 ans) ; BCG (avant 6 ans) ; Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; Haemophilus influenzae B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.

Grille Optique hors monture

Garantie par verre	REGIME SOCLE
VERRES SIMPLE Foyer, SPHERIQUE	
Sphère de -6 à +6	75 €
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	95 €
Sphère < -10 ou > +10	95 €
VERRES SIMPLE Foyer, SPHERO-CYLINDRIQUES	
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	75 €
Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	95 €
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	95 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	95 €
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHERIQUES	
Sphère de -4 à +4	95 €
Sphère < -4 ou > +4	165 €
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHERO-CYLINDRIQUES	
Sphère de -8 à +8	95 €
Sphère < -8 ou > +8	165 €

Article 7

Cotisations « frais de soins de santé »

Cotisations mensuelles couverture santé (maintien du tarif en 2016, 2017, 2018)		
	Régime général	Régime Alsace Moselle
Régime socle Cotisation "Salarié" financée à 50% par l'employeur et 50% par le salarié Cotisations ayants droit (conjoint - enfant) à la seule charge du salarié Cotisations retraité et mandataire bénévole à leur seule charge		
Salarié	32,80 € (dont 16,40 € part employeur)	21,32 € (dont 10,66 € part employeur)
Conjoint	32,80 €	21,32 €
Enfant*	16,40 €	10,66 €
Retraité et mandataire bénévole / non-salarié	49,20 €	31,98 €
* les cotisations sont offertes pour le 3ème enfant et les suivants		

Article 8

Financement

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation de prendre en charge au moins 50 % du montant de la cotisation brute globale destinée au financement de la garantie « santé socle » pour le salarié.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À LA COUVERTURE PRÉVOYANCE

Article 9

Garanties prévoyance

	Garantie	Niveau de couverture en fonction de la rémunération annuelle brute limitée à la tranche A des Salaires
Décès	Décès toute cause Invalidité Absolue Définitive 3 ^{me} catégorie : versement anticipé	125% du traitement de base limité à tranche A
	Rente éducation Invalidité Absolue Définitive 3 ^{ème} catégorie : versement anticipé	de 0 à 11 ans inclus : 6% du traitement de base limité à tranche A
		de 12 à 17 ans inclus : 8% du traitement de base limité à tranche A
		de 17 à 21 ans inclus (28 inclus sous condition de poursuite d'étude) : 10% du traitement de base limité à tranche A
	Frais d'obsèques : assuré / conjoint ou pacsé / enfant à charge	150% PMSS limité aux frais réellement engagés

Arrêt de travail	Incapacité temporaire	Franchise 30 jours continus (ramenée à 3 jours en cas d'hospitalisation ou accident du travail ou maladie-professionnelle) 75% du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale	
	Invalidité-Incapacité Permanente	Invalidité 1ère catégorie et Incapacité permanente de 33 à 66%	45% du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale
		Invalidité 2ème, 3ème catégorie et Incapacité permanente supérieure à 66%	80% du traitement de base limité à tranche A - Sécurité Sociale

Définition du traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des prestations est limité aux tranches telles que définies au certificat d'adhésion. Il est égal à la rémunération fixe brute telle que déclarée à la sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période. Le traitement de base, ainsi déterminé à l'arrêt de travail, est actualisé, entre la date de l'arrêt de travail et la date du point de départ des prestations incapacité/invalidité ou la date du décès, en fonction de l'évolution du taux de revalorisation prévu à l'article 15. Le traitement de base est déterminé en fonction d'une rémunération reconstituée sur 12 mois civils lorsque :

- le participant, au moment du sinistre ou de la cessation d'activité, n'a pas accompli dans la fonction le temps d'activité prévu au présent article ;
- la rémunération a été réduite ou supprimée au cours de la période de référence prévue au présent article, notamment en cas d'arrêt de travail, de temps partiel thérapeutique ou de congés suspensifs.

Définition des enfants à charge au titre de la rente éducation

Sont définis comme tels :

- les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis à charge du participant, de son conjoint, ou de son pacsé au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevant une pension alimentaire que le participant déduit fiscalement de son revenu :
 - de moins de 21 ans ;
 - de moins de 26 ans dont les ressources mensuelles sont inférieures au Smic et s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures ;
 - s'ils sont placés sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, si, au moment du décès, ils perçoivent au titre des personnes handicapées une allocation prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par la loi, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au Smic), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions des paragraphes précédents) ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du participant, sous réserve que la preuve de filiation de ces derniers avec le participant soit apportée et qu'ils remplissent les conditions du paragraphe précédent ;

- les enfants nés de l'union du participant avec son concubin et pris en compte pour l'application du quotient familial sur la déclaration fiscale établie par le concubin, à condition que ce dernier vive sous le même toit que le participant et sous réserve que ces enfants remplissent les conditions des paragraphes précédents.

Article 10

Cotisations prévoyance

La cotisation, fixée à 0,88 % de la tranche A, est répartie de la façon suivante :

- salariés non cadres, c'est-à-dire ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (convention collective nationale AGIRC) :

- employeur : 50 % ;
- salarié : 50 %.

A titre d'exemples de calcul : pour un salaire de 1 800 €, la cotisation mensuelle globale est de $1\,800\,€ \times 0,88\% = 15,84\,€$, soit 7,92 € pour le salarié et 7,92 € pour l'employeur. Pour un salaire de 2 500 €, la cotisation mensuelle globale est de $2\,500\,€ \times 0,88\% = 22\,€$, soit 11 € pour le salarié et 11 € pour l'employeur ;

- salariés cadres, c'est-à-dire relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (convention collective nationale AGIRC) :

- employeur : 100 % ;
- salarié : néant.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles doivent cotiser pour leurs salariés cadres (« articles 4 et 4 *bis* ») à un régime de prévoyance à hauteur de 1,50 % de la tranche A des salaires, en application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (convention collective nationale AGIRC).

Des garanties spécifiques sont prévues en lien avec les organismes assureurs recommandés en vue d'atteindre une telle obligation : la cotisation de 0,88 % s'impute ainsi sur l'obligation pesant sur l'employeur de cotiser à hauteur de 1,50 % sur la tranche A. Les éléments de prévoyance représentant le 0,62 % complémentaire doivent être nécessairement proposés.

Le tableau ci-dessous présente, à titre d'exemple, les garanties additionnelles au régime qu'un organisme assureur est susceptible de proposer contractuellement en contrepartie de la cotisation additionnelle de 0,62 % sur la tranche A (soit une cotisation totale de 1,50 % sur la tranche A en associant le régime additionnel au régime conventionnel) :

RISQUE DECES		
	OPTION 1	OPTION 2
Salarié <u>sans</u> enfant à charge	Capital décès : 275%	Capital décès : 275%
salarié <u>avec</u> enfant à charge	Capital décès : 325%	Rente éducation : 4% du traitement de base (0 à 11 ans) ; 7% du traitement de base (12 à 17 ans) ; 10% du traitemen de base (18 à 21 ans/25 ans sous condition de poursuite d'études)
Majoration à compter du deuxième enfant à charge	25%	N/A
Coût	0,62%	0,62%

TITRE IV

AUTRES DISPOSITIONS

Article 11

Organismes assureurs recommandés

La commission mixte paritaire du 30 septembre 2015 a décidé de recommander Audiens prévoyance, en matière de santé et de prévoyance. L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties rente éducation prévue par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (l'OCIRP). L'institution Audiens Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion, dans le cadre de la procédure de recommandation d'organismes assureurs, ont pris soin d'organiser le sort des sinistres déclarés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ainsi, Audiens et OCIRP ont accepté, en qualité d'organismes assureurs recommandés, la prise en charge des revalorisations futures, des éventuels différentiels de garanties, ou des garanties de base pour les salariés en arrêt de travail et sous contrat de travail sans couverture à la date d'entrée en vigueur de l'accord. A partir des informations recueillies pendant les 12 premiers mois après la mise en œuvre de l'accord sur ces situations, et après un échange d'informations en justifiant avec la commission paritaire nationale de suivi, les organismes recommandés auront la possibilité d'ajuster la cotisation mutualisée en conséquence.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale de suivi des régimes d'assurance prévoyance et santé, chaque année et en particulier au cours de la troisième et de la cinquième année d'application du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 12

Haut degré de solidarité

Financement des prestations à caractère non directement contributif

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le présent régime institue des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, Audiens Prévoyance, il est convenu que des prestations à caractère non directement contributif sont financées dans le cadre de la cotisation globale prévue *supra*.

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le financement des prestations à caractère non directement contributif prévues par le présent accord est fixé à hauteur de 2 % de la cotisation globale en vigueur au titre desdits régimes. Cette part de la cotisation globale est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

Nature des prestations à caractère non directement contributif

Les partenaires sociaux sont conscients que les éléments constituant le haut degré de solidarité sont mouvants et dépendent de besoins conjoncturels. Aussi, une expression de besoins sera opérée la première année d'application du présent accord par les partenaires sociaux, avec le concours des assureurs recommandés, de façon à déterminer en commission mixte paritaire les orientations de la politique de solidarité. Pour ce faire, ils prendront notamment en compte les préconisations desdits assureurs recommandés et l'évolution générale du régime de « frais de soins de santé » et de « prévoyance » afin d'assurer l'effectivité des actions prioritaires déterminées par voie conventionnelle.

Dans l'attente, et compte tenu de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, il a été convenu par les partenaires sociaux de retenir les prestations dans les conditions visées ci-après, en lien avec l'assureur recommandé :

- pour les ayants droit de salariés décédés, bénéficiaires du régime à titre facultatif : maintien à titre gratuit du régime frais de santé pendant une période de 12 mois à compter de la date de décès ;
- pour les salariés sous contrat de travail en situation d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle durant plus de 6 mois : maintien à titre gratuit du régime frais de santé pour une durée maximale de 12 mois ;
- pour les salariés sous contrat de travail en situation d'invalidité de 2^e catégorie ou 3^e catégorie ou dont le taux d'incapacité professionnelle est supérieur à 66 % : maintien à titre gratuit du régime frais de santé pour une durée maximale de 12 mois.

Il est de la responsabilité des entreprises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé de s'acquitter avec leur propre assureur du financement des actions décidées par la branche au titre du haut degré de solidarité et d'en informer les partenaires sociaux.

Mise en œuvre et contrôle de la politique de solidarité conventionnelle

Il est expressément précisé que la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 14 a vocation à contrôler la mise en œuvre des orientations politiques susvisées par tous les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture des salariés, conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La commission paritaire pourra se saisir ou être saisie de toute difficulté dans la mise en œuvre de ces orientations par les organismes assureurs couvrant des entreprises entrant dans le champ du présent accord.

Dès son installation, la commission paritaire nationale de suivi pourra étudier des actions en matière de solidarité relevant des exemples suivants :

- prévention :
 - journées de prévention avec actions spécifiques de sensibilisation ;
 - bilans de santé professionnels individualisés, en prenant compte des facteurs de risques de la profession ;
 - interventions en entreprise sur des thématiques de prévention santé ;
 - opérations coordonnées avec des centres de santé ;
- prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel :
 - aides à la famille ;
 - aides en matière de santé ;
 - toutes aides exceptionnelles estimées utiles par la commission paritaire nationale de suivi ;
- prise en charge de prestations d'action sociale à titre collectif.

Le contenu de ces actions est réexaminé en tant que de besoin en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises doivent organiser la mise en œuvre de ces mesures et actions avec leur organisme assureur.

Conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale de suivi contrôle la mise en œuvre de ces mesures par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Financement de la solidarité

La part de la cotisation destinée à financer l'action sociale et la prévention est égale à 2 % de la cotisation brute totale versée à l'organisme assureur.

Article 13

Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Les anciens salariés titulaires d'une pension d'invalidité au titre de la 2^e et de la 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule quote-part salariale des actifs.

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Les participants bénéficient, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, du maintien à titre gratuit du régime en cas de cessation de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour bénéficier du dispositif de la portabilité :

- les droits à remboursements complémentaires doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Autrement dit, le dispositif de portabilité ne concerne que les participants bénéficiaires du régime au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- 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 ;
- l'ancien participant doit fournir à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fait la demande.

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 des derniers contrats de travail s'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.

La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage fait cesser le maintien. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation.

Article 14

Commission paritaire nationale de suivi

Il est institué une commission paritaire nationale de suivi du régime frais de soins de santé et de prévoyance dont les modalités de fonctionnement seront précisées en tant que de besoin dans son règlement intérieur.

Composition, présidence et décision

La commission paritaire nationale de suivi de l'accord est composée des parties signataires, à savoir un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations patronales.

La commission paritaire nationale de suivi désigne, chaque année et en alternance, un président et un vice-président, appartenant l'un au collège employeurs, l'autre au collège salariés.

Chaque décision de la commission paritaire nationale de suivi suppose un accord entre la délégation des organisations de salariés et la délégation patronale.

Réunions

La commission paritaire nationale de suivi se réunit en tant que de besoin et au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations la composant.

Missions

La commission paritaire nationale de suivi a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord :

- application et interprétation des dispositions du présent accord ;
- instruction et arbitrage de tout litige ou de toute difficulté d'interprétation survenant dans l'application du régime et conciliation ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- proposition d'ajustement, d'aménagement et d'amélioration des dispositions du régime ;
- proposition d'orientations relatives à la politique d'action sociale. A cet effet, elle peut constituer un comité de gestion composé paritairement ;
- proposition d'orientations relatives à la politique de prévention ;
- promotion du régime en collaboration avec les parties prenantes au régime ;
- suivi de l'application de l'accord et de la conformité des contrats d'entreprise.

Article 15

Durée. – Renonciation. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra en demander à tout moment la révision.

A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d'un projet de texte.

A l'initiative de la partie patronale aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Au cas où l'avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auront adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu'il modifie.

Dans le cas contraire, le droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national opposées à la révision s'exercera dans le cadre des articles L. 2232-2 et suivants du code du travail. L'absence de réponse à la notification du nouvel avenant dans le délai légal a pour effet la substitution immédiate.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, toute organisation représentative signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions

posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail pourra dénoncer la totalité du présent accord moyennant un préavis de 3 mois.

A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

A l'initiative de la partie patronale aura lieu, dans le mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

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.

Article 16

Dépôt. – Date d'effet

Les parties signataires visent l'extension du présent accord, laquelle est indispensable pour atteindre l'objectif qu'elles se sont fixé d'une généralisation du régime qu'il instaure dans la branche.

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son extension, sans que cela puisse faire obstacle aux dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel décidant de son extension (sans que le délai entre la parution de la décision d'extension et l'entrée en vigueur puisse être inférieur à 15 jours, auquel cas l'entrée en vigueur du présent accord sera repoussée au premier jour du trimestre civil suivant).

Fait à Paris, le 17 décembre 2015.

Suivent les signataires des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNRA ;
FFRC ;
SIRTI ;
SNRL ;
SNRC.

Syndicats de salariés :

SNRT CGT ;
F3C CFDT ;
FFSCEGA CFTC ;
SNJ.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 28 MAI 2015
RELATIF À LA MISE EN PLACE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1650078M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

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

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants modifié ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de branche du régime social des indépendants du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, notamment les articles 4.4 et 4.5 ;

Vu le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les articles 4 et 5 ;

Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a posé le principe d'un entretien professionnel et en a défini le cadre.

Les parties signataires observent que l'entretien professionnel ainsi défini est essentiellement distinct de l'entretien d'évaluation prévu par les conventions collectives et classifications susvisées, qui s'appliquent respectivement aux employés et cadres, agents de direction et praticiens-conseils du régime social des indépendants.

En revanche, elles relèvent que l'objet de l'entretien professionnel rejoint directement celui de plusieurs entretiens spécifiques institués par des accords collectifs applicables au sein du régime social des indépendants.

Considérant que la juxtaposition de ces dispositions est potentiellement source de complexité et soucieuses d'une application cohérente et lisible pour le personnel du régime, elles entendent par le présent accord clarifier les dispositions à mettre en œuvre.

Article 1^{er}

Champ de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

Article 2

Dispositions

Les entretiens visés ci-dessous, tout en demeurant régis par les dispositions des accords qui les ont institués, se réalisent dans le cadre de l'entretien professionnel défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :

- entretien de carrière visé à l'article 11.2 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;
- entretien de deuxième partie de carrière et entretien pour l'accès à la formation - gestion seniors prévus par le protocole d'accord de branche du régime social des indépendants du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, notamment les articles 4.4 et 4.5 ;
- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les articles 4 et 5 ;
- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants.

Article 3

Dispositions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 28 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

CGT.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 28 MAI 2015
RELATIF À LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

NOR : ASET1650079M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Vu le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2798),

il a été conclu le présent accord.

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et son décret d'application n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 qui prévoient la mise en place d'une base de données économiques et sociales dans les entreprises.

Cette base de données réunit un ensemble d'informations destinées aux membres du comité d'entreprise ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

La base de données économiques et sociales contient les informations nécessaires à l'information et à la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise instaurée par la loi susvisée et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Elle permet de structurer et de regrouper par grandes thématiques les informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise. Elle permet également de favoriser l'appropriation de ces informations par les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux, et de faciliter les échanges constructifs avec l'employeur.

Les partenaires sociaux ont souhaité définir les modalités de mise en place et le contenu de cette base de données afin que celle-ci soit constituée d'un socle commun d'informations dans tous les organismes.

La base de données est adaptée aux particularismes des organismes de sécurité sociale, mais intègre des informations non prévues par les textes réglementaires qui sont liées aux dispositions conventionnelles propres au régime social des indépendants.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants (RSI).

Article 2

Forme et mise en place de la base de données de l'organisme

La base de données est constituée sur un support informatique. Dans chaque organisme du RSI, un répertoire partagé est créé sur un serveur en vue d'accueillir les éléments de la base.

L'accès en lecture à ce serveur est déterminé de manière nominative et sécurisée. L'employeur assure la mise à jour des accès à la base de données des représentants visés à l'article 3 du présent accord.

Les informations de la base de données peuvent être consultées, imprimées et exportées.

Une nomenclature commune sera mise à disposition des organismes par la caisse nationale.

La base de données fera l'objet d'une présentation aux représentants visés à l'article 3 avant sa mise en place dans l'organisme.

Article 3

Accès à la base de données de l'organisme. – Confidentialité

La base de données est accessible aux représentants du personnel suivants :

- membres du comité d'entreprise, titulaires ou suppléants ;
- membres de la délégation unique du personnel, titulaires ou suppléants ;
- membres du comité central d'entreprise, titulaires ou suppléants ;
- membres du CHSCT ;
- délégués syndicaux, titulaires ou suppléants ;

- représentants syndicaux au comité d'entreprise ;
- représentants de section syndicale.

En outre, la base est accessible aux délégués du personnel, titulaires ou suppléants, dans le strict respect des attributions des autres instances représentatives du personnel et représentants syndicaux.

L'ensemble des données de la base est accessible aux représentants visés ci-dessus quels que soient le ou les mandats exercés.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations non visées en annexe et ajoutées dans la base sur initiative de la direction de l'organisme, lorsque celle-ci informe les utilisateurs du caractère confidentiel de ces informations et précise la durée de la confidentialité.

Article 4

Situation particulière d'organismes engagés dans un projet de fusion

Dans le cas où des organismes du régime sont engagés dans un projet de fusion, la base de données existant pour chacun des organismes participant à ce projet est également ouverte aux représentants du personnel des autres organismes participants cités à l'article 3 ci-dessus.

Article 5

Contenu de la base de données de l'organisme

La base de données comporte les données définies en annexe I. Le 31 décembre 2016 au plus tard, elle comportera également les éléments d'information et rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et/ou au comité central d'entreprise.

La base de données intègre les informations économiques et sociales de l'année en cours, des deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, des trois années suivantes.

En ce qui concerne les trois années suivantes, en l'absence de données chiffrées fiables, il peut s'agir d'orientations. L'employeur précise les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent faire l'objet de données chiffrées, ni d'orientations.

S'agissant des années précédentes, dans les organismes de moins de 300 salariés, les informations portant sur 2014 sont intégrées dans la base en juin 2015 et celles portant sur 2013 en octobre 2015.

Sous réserve de l'alinéa précédent, il est convenu que les informations de la base mises à disposition dans les organismes inférieurs à 300 salariés sont celles prévues par les textes réglementaires pour les organismes dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés.

L'historique des informations de la base est conservé pendant 5 ans.

Les utilisateurs de la base de données sont informés par courriel des mises à jour de la base. Les informations et rapports servant de support à une information-consultation obligatoire du comité d'entreprise sont également envoyés avec la convocation à la réunion, cette convocation constituant le point de départ du délai de consultation.

A compter du 1^{er} janvier 2016, la mise à jour des données est assurée trimestriellement. Toutefois, l'actualisation est faite une fois par an pour les informations ne variant pas de manière significative entre deux trimestres ou selon la périodicité prévue par le code du travail.

Pour éviter que les données présentées au niveau de chaque caisse permettent l'identification individuelle de salariés, les catégories professionnelles visées à l'annexe I se répartissent de la manière suivante :

1. Non-cadres ;
2. Cadres ;
3. Agents de direction ;
4. Praticiens-conseils.

Toutefois, les données relatives aux praticiens-conseils et aux agents de direction seront regroupées dans le cas où la présentation séparée des données conduirait de fait à les individualiser.

Article 6

Informations mises à disposition des représentants nationaux Suivi par la commission paritaire nationale

Un répertoire partagé est ouvert sur serveur aux représentants nationaux, salariés d'un organisme du RSI à raison de trois représentants désignés par organisation syndicale représentative.

Il donne accès aux informations de portée nationale définies en annexe II.

A compter du 1^{er} janvier 2016, la mise à jour des données est assurée trimestriellement. Toutefois, l'actualisation est faite une fois par an pour les informations ne variant pas de manière significative entre deux trimestres.

Tous les ans, avant le 30 juin, ces informations sont transmises à la commission paritaire nationale.

Article 7

Bilan d'application

Un bilan annuel de l'application de l'accord est présenté chaque année à la commission paritaire nationale.

Les organisations syndicales représentatives conviennent de se réunir 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de son application et des mesures prises par les organismes pour assurer sa mise en œuvre.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions légales.

Fait à Saint-Denis, le 28 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FEC FO ;

PSSE CFDT ;

PSE CFTC.

ANNEXE I

BASE DE DONNÉES DE L'ORGANISME

I. – Informations légales et réglementaires

THÈME	ORGANISMES QUEL QUE SOIT L'EFFECTIF
A. – Investissements	<p>1° Investissement social :</p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés</p> <p>g) Conditions de travail : durée du travail, dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité</p> <p>2° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement</p> <p>3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code</p> <p>Observation : les 2° et 3° sont sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>
B. – Fonds propres, endettement et impôts	<p>1° Capitaux propres de l'entreprise</p> <p>2° Emprunts et dettes financières, dont échéances et charges financières</p> <p>3° Impôts et taxes.</p> <p>Observation : les 1° et 2° sont sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>
C. – Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	<p>1° Evolution des rémunérations salariales</p> <p>a) Frais de personnel, y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaires moyen et médian, par sexe et par catégorie professionnelle</p> <p>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article</p> <p>2° Epargne salariale : intéressement, participation</p> <p>3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire</p> <p>4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code</p> <p>Observation : sur les 1° b et 4°, les articles L. 225-102-1, L. 225-102 et L. 225-115 du code de commerce visant les sociétés anonymes, les organismes de sécurité sociale ne sont pas concernés. Par ailleurs, sur le 2°, les organismes de sécurité sociale ne bénéficient pas de participation</p>

THÈME	ORGANISMES QUEL QUE SOIT L'EFFECTIF
D. – Activités sociales et culturelles	1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise 2° Dépenses directement supportées par l'entreprise 3° Mécénat Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale
E. – Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B	1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) Observation : point E sans objet pour les organismes de sécurité sociale
F. – Flux financiers à destination de l'entreprise	1° Aides publiques 2° Réductions d'impôts 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales 4° Crédits d'impôts 5° Mécénat Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale
G. – Sous-traitance	1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise
H. – Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative 2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées Observation : point H sans objet pour les organismes de sécurité sociale

II. – Informations complémentaires

THÈME	ORGANISMES QUEL QUE SOIT L'EFFECTIF
I. – Bilan social	Bilan social national consolidé (voir annexe II) Bilan social de l'organisme (organismes d'au moins 300 salariés uniquement)
J. – COG et CPG	Convention d'objectifs et de gestion (voir annexe II) Contrat pluriannuel de gestion
K. – Présentation commission locale de suivi de la classification (art. 17 accord de classification du 2 juin 2009)	Bilan qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre de la classification dans la caisse
L. – Bilan de l'application de l'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du RSI	Présentation de l'application des articles 8, 9 et 10 de l'accord aux représentants dont l'ensemble des mandats représente au moins 10 % de leur temps de travail.
M. – Bilan local de l'application du protocole d'accord relatif au contrat de génération	Présentation à la commission paritaire nationale de l'application du protocole d'accord sur le contrat de génération et des mesures prises par les organismes pour sa mise en œuvre
N. – Comité national de concertation	Comptes rendus réunions (voir annexe II)
O. – Complémentaire santé-prévoyance	Résultats annuels des comptes (voir annexe II)

ANNEXE II

INFORMATIONS MISES À DISPOSITION DES REPRÉSENTANTS NATIONAUX (ART. 6 DE L'ACCORD)

- A. – Bilan social national consolidé (statistiques nationales sur le personnel du RSI)
- B. – Convention d'objectifs et de gestion (COG)
- C. – Bilan national de l'application du protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du RSI : à compter de mars 2016
- D. – Bilan national de l'application du protocole d'accord relatif au contrat de génération : à compter de mars 2016
- E. – Commission paritaire nationale et commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation : procès-verbaux
- F. – Comité national de concertation : comptes rendus réunions
- G. – Complémentaire santé-prévoyance : résultats annuels des comptes

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(PACA)

NOR : ASET1650090M

IDCC : 1702

Entre :

La FTP PACA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

L'URCB CFDT Paca,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2016, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou de 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18 870
	2	110	19 549
II	1	125	20 335
	2	140	22 447
III	1	150	24 052
	2	165	25 712
IV		180	28 049

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 14 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016
(PACA)
NOR : ASET1650089M
IDCC : 2614

Entre :

La FTP PACA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT PACA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2016, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou de 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

A : 18 870 € ;

B : 19 911 € ;

C : 21 030 € ;

D : 23 601 € ;

E : 26 000 € ;

F : 28 653 € ;

G : 32 311 € ;

H : 34 379 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 951 € ;

G : 37 158 € ;

H : 39 536 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 14 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2015

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2016
(PACA)

NOR : ASET1650091M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FTP PACA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT PACA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Provence-Alpes - Côte d'Azur applicables à partir du 1^{er} janvier 2016 sont fixés comme suit :

NATURE de l'indemnité	ZONE 1 (0 à 10 km)	ZONE 2 (10 à 20 km)	ZONE 3 (20 à 30 km)	ZONE 4 (30 à 40 km)	ZONE 5 (40 à 50 km)
Repas	10,95	10,95	10,95	10,95	10,95
Trajet	2,39	3,55	4,78	5,60	6,75

NATURE de l'indemnité	ZONE 1 (0 à 10 km)	ZONE 2 (10 à 20 km)	ZONE 3 (20 à 30 km)	ZONE 4 (30 à 40 km)	ZONE 5 (40 à 50 km)
Transport	2,16	4,29	7,43	9,50	12,25

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 14 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650083M
IDCC : 2148

PRÉAMBULE

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et à la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications entendent modifier les dispositions conventionnelles existantes relatives à la formation professionnelle pour s'inscrire dans le cadre du nouveau dispositif, notamment avec la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Ils conviennent donc de substituer aux dispositions de l'accord du 24 septembre 2004 ainsi qu'aux accords et avenants :

- du 27 mars 2006 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation ;
- du 23 février 2007 relatif au positionnement et à la rémunération des apprentis ;
- du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de seconde partie de carrière ;
- du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle ;
- et du 14 juin 2012 relatif aux contrats de professionnalisation,

les dispositions du présent accord.

L'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité dans les entreprises de télécommunications, afin de permettre d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés et de maintenir et développer la meilleure adéquation possible entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises, notamment celles qui font face à des évolutions technologiques, d'organisation ou de concurrence.

Ils réaffirment leur volonté de poursuivre une politique de formation professionnelle dans la branche qui permette :

- de faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels, notamment au regard du principe de non-discrimination, quels que soient la classification, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie ou à une nation, les convictions religieuses et, dans le cadre de la législation en vigueur, l'état de santé ou le handicap du salarié.

Dans ce cadre, les entreprises veilleront à ce que les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, électif ou désignatif, dans l'entreprise ou d'un mandat syndical dans la branche bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels ;

- d'encourager une plus grande mixité des métiers, facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, ainsi que source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés ;
- de promouvoir des modes d'organisation de formation permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale afin de faciliter l'exercice de la parentalité des femmes et des hommes de la branche ;
- de lutter contre les décalages pouvant éventuellement exister dans les progressions de carrière, en développant les compétences des femmes pour leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel et en facilitant leur intégration dans les métiers à l'image traditionnellement « masculine » ;
- de renforcer une dynamique qui favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- de répondre aux besoins des entreprises pour s'adapter aux évolutions des marchés et des technologies et pour soutenir leur développement ;
- d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel, face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques, des mutations organisationnelles, ainsi qu'à la diversification des produits et des services en télécommunications et au développement de leur utilisation ;
- d'accompagner les salariés dans la digitalisation grandissante des entreprises et de la société, afin de leur permettre une appropriation de tous les usages numériques et de leurs enjeux ainsi que les nouveaux modes de fonctionnement « coopératifs et collectifs » à l'œuvre dans les entreprises et accroître ainsi leur employabilité à tous les niveaux.

Les parties signataires considèrent que pour assurer une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation professionnelle et répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle, les dispositifs de formation mis en œuvre doivent s'inscrire dans le cadre du développement de parcours professionnels et s'appuyer sur la convergence des intérêts du salarié et de l'entreprise, tout en s'inscrivant en cohérence avec une politique de branche anticipatrice.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la CPNE dans son attribution générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, notamment en ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation et l'établissement de la liste pour le compte personnel de formation, ainsi que dans son rôle d'ajustement de la politique de branche en direction des instances de l'OPCA ;
- établir le plan triennal d'action de l'observatoire des métiers dans le cadre de la négociation triennale sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche ;
- confirmer OPCALIA dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle, et de vigilance sur la qualité des actions de formation financées, ainsi que dans son rôle de conseil et de proposition de services adaptés aux entreprises de toutes tailles, notamment par la mise à disposition d'actions collectives de formation adaptées aux salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés ;
- inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences, au vu de leurs perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs salariés, le plus largement possible, des dispositifs de formation mis en place ;
- inciter les salariés à mettre en œuvre leur compte personnel de formation dans le cadre de parcours professionnels cohérents avec la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

Article 1^{er}

Plan de formation de l'entreprise (PFE)

Les signataires du présent accord considèrent que l'atteinte des objectifs visés ci-dessus nécessite l'implication de tous les acteurs – employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et organisations syndicales – dans le respect du rôle et des attributions de chacun tels que fixés par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Ils rappellent que la réforme de la formation professionnelle constitue un changement de paradigme. Elle substitue à un régime obligatoire de dépenses fiscales une logique d'investissement volontaire dans la formation pour adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés et améliorer ainsi la compétitivité des entreprises.

En conséquence, ils incitent les entreprises :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences, aptitudes et potentiels des salariés ;
- à intégrer la dimension formation au moment des choix d'investissement ou de l'évolution des organisations ;
- à favoriser l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par l'encadrement, afin de lui permettre d'accompagner ses collaborateurs dans leurs parcours professionnels et de les informer sur les principaux dispositifs de formation ;
- à favoriser l'accès à la formation de l'ensemble des salariés. Les entreprises veilleront à ce que les titulaires de mandat de représentation bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels ;
- à permettre l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par les institutions représentatives du personnel, afin qu'elles puissent pleinement jouer le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles ;
- à anticiper leurs besoins en prenant en compte l'évolution des technologies et des modes d'organisation du travail, les perspectives économiques et l'évolution des métiers telle qu'elle ressortira notamment des informations fournies par l'observatoire des métiers des télécoms, pour construire et actualiser des programmes pluriannuels de formation ;
- à mettre en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés, en vue de veiller à la qualité du déroulement du développement professionnel et à la pertinence de l'utilisation du budget formation des entreprises ;
- à soutenir l'accès de tous les salariés à des formations qualifiantes et/ou diplômantes.

En fonction de ses perspectives, l'entreprise établit chaque année un plan de formation intégrant les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience qu'elle inscrit dans ses objectifs ou priorités pour l'année et caractérise les actions selon deux types :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

Ces actions sont déterminées par l'entreprise. Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et, s'il y a lieu, à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

Afin d'accompagner la formation des parents isolés en charge d'un enfant de moins de 15 ans, lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial entraînant le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire, les frais de garde supplémentaires sont pris en charge par l'employeur, sous réserve de validation préalable et sur présentation des justificatifs. L'âge de 15 ans ci-dessus mentionné est porté, dans les mêmes conditions, à 20 ans lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap ;

- les actions de formation visant à développer les compétences des salariés.

Ces actions permettant aux salariés d'acquérir des compétences transférables peuvent, avec l'accord écrit du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsqu'elles sont réalisées hors temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné, conformément aux dispositions réglementaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-8 du code du travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans le respect des missions respectives confiées aux institutions représentatives du personnel et à la négociation collective telles qu'issues de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi :

- le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doit être consulté chaque année sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle de l'entreprise dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La base de données économiques et sociales, dont le contenu est défini par décret, voire complété par les indicateurs résultant de la concertation avec les institutions représentatives du personnel, est le support de préparation de cette consultation ;

- le comité d'entreprise est également consulté, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 du code du travail, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ainsi que les informations sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation sont mises à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du code du travail.

Afin de lui permettre de contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise dans les domaines qui relèvent de sa compétence, la commission formation, dans les entreprises de plus de 300 salariés, dispose des mêmes informations.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation prévue à l'article L. 2325-26 du code du travail est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Article 2

Compte personnel de formation (CPF)

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, tout salarié de la branche des télécoms dispose d'un compte personnel de formation (CPF), alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile, pour suivre une formation qualifiante inscrite sur une liste éligible et offrant un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou à l'inventaire. Il succède au DIF.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé, à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible telle que définie ci-après.

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans des conditions définies par décret ;
- les formations figurant sur l'une au moins des trois listes suivantes :
 - la liste de branche établie par la CPNE des télécoms conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail et mise à jour par la CPNE en tant que de besoin ;
 - la liste établie 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.

Pour être éligibles au CPF, les formations doivent également être sanctionnées par :

- un diplôme ou une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Alimentation du CPF

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures au total.

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

Abondement du CPF

Dans la limite des fonds disponibles, lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation qui s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle validé par l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'un abondement, par OPCALIA, au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail. Cet abondement est plafonné à 150 % des heures inscrites au compte CPF du titulaire et ne peut excéder le nombre d'heures manquantes à la réalisation de l'action de formation.

Critères d'éligibilité :

Cet abondement est attribué aux publics suivants :

- salariés faiblement qualifiés relevant des niveaux A et B de la convention collective nationale des télécoms ;
- salariés occupant un emploi à temps partiel ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- titulaires d'un mandat, électif ou désignatif, de représentation du personnel dans l'entreprise ou d'un mandat syndical dans la branche, lorsque la formation est nécessaire à l'exercice du man-

dat ou lors de la reprise d'une activité professionnelle au terme d'un mandat dont le nombre d'heures sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail.

Ou, quel que soit le public bénéficiaire, aux formations :

- figurant sur la liste de branche établie par la CPNE des télécoms ;
- et se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail.

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

La CPNE des télécoms apportera, en tant que de besoin, les adaptations nécessaires en matière de montant d'abondement et/ou des critères d'éligibilité au vu d'un bilan semestriel d'utilisation du CPF par les salariés de la branche élaboré par la SPP des télécoms d'OPCALIA.

Mobilisation du CPF

Lorsque les formations 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 dans les délais fixés par décret (ce délai est actuellement d'au moins 60 jours avant le début de l'action de formation et de 120 jours lorsque l'action a une durée supérieure à 6 mois). L'employeur notifie sa réponse dans les délais prévus par décret (ce délai est actuellement fixé à 30 jours calendaires). L'absence de réponse dans les délais impartis vaut acceptation.

Cet accord préalable de l'employeur n'est pas requis lorsque :

- les formations permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences prévu par décret ;
- il s'agit d'accompagnement à la VAE dans des conditions définies par décret ;
- la formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Lorsque les formations sont suivies en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Financement du CPF par l'OPCA

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail (gestion interne du CPF), lorsque le CPF est mobilisé, avec ou sans l'accord de l'entreprise, OPCALIA, après vérification avant le début de la formation des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la certification/formation au CPF, finance :

- les frais pédagogiques et les frais annexes tels que définis à l'article R. 6323-5 du code du travail. Cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par l'OPCA, sur proposition éventuelle de la CPNE ;
- sous réserve de l'accord du conseil d'administration de l'OPCA, la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail, sans qu'elle ne puisse excéder 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte ;
- l'accompagnement à la VAE ainsi que les frais d'inscription et de jury dans la limite d'un forfait maximum défini par la CPNE. Ces montants prévus à l'annexe II du présent accord peuvent être modulés par la CPNE.

La SPP des télécoms assure régulièrement le suivi des fonds engagés au niveau de la branche et les formations certifiantes faisant l'objet de demande de CPF des salariés des entreprises de la branche lorsqu'elle se réunit sous sa forme de « commission de professionnalisation ».

Pour favoriser le développement du CPF, les signataires du présent accord demandent à la SPP des télécoms de mettre en place une communication à l'attention des entreprises et des salariés de la branche, par tous moyens appropriés, notamment via le site internet d'OPCALIA. La liste de branche établie par la CPNE figurera également sur le site internet d'UNETEL-RST. Les entreprises sont incitées à relayer l'information avec leurs propres outils de communication (intranet, etc.).

La CPNE établira et diffusera à l'attention des entreprises, particulièrement des TPE et des PME, un guide d'information facilitant la mise en œuvre du CPF.

Article 3

Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation constituent un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes, des salariés en seconde partie de carrière, des salariés handicapés et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle emploi.

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, leurs titulaires peuvent acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE de la branche ou au niveau interbranches.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 13 mois. La fin d'un contrat de professionnalisation en CDD ne préjuge pas la poursuite d'une relation contractuelle.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 35 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications conviennent que la part du financement du contrat de professionnalisation sur les fonds de la professionnalisation ne peut excéder 30 % de la durée du contrat, le solde étant financé par l'entreprise sur son plan de formation.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et/ou que la durée de la formation peut être portée à 50 % pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique ;
- les salariés handicapés.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 6 ci-après.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe d'emplois de la qualification visée, ni inférieure à 80 % du Smic.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe d'emplois de la qualification visée.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation, exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Les titulaires de contrat de professionnalisation sont positionnés dans le groupe de classification correspondant à la qualification visée.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par OPCALIA sur la base de forfaits horaires définis en annexe. Ces forfaits peuvent être modulés par la CPNE, dans la limite de 20 %.

Afin de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat, des titulaires de minima sociaux, des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion et des demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 1 an), le forfait horaire de financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation de ces publics est porté à 13 € pour une durée ne pouvant pas excéder 30 % de la durée du contrat. Ce forfait peut être modulé à tout moment par la CPNE dans la limite de 20 % en fonction des coûts moyens observés.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du salarié ou de la défaillance de l'organisme de formation, ou encore pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Les parties signataires conviennent que les contrats de professionnalisation doivent viser à favoriser une insertion durable de leurs titulaires dans l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail. En conséquence, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée et ne donne pas lieu à embauche au sein de l'entreprise à son terme, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place un accompagnement pour la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique...).

Article 4

Contrats d'apprentissage

Rémunération des apprentis

La référence pour la rémunération des apprentis est constituée de la plus favorable entre le Smic et le minimum conventionnel de branche du groupe d'emplois considéré.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats d'apprentissage, la rémunération mensuelle garantie des contrats d'apprentissage, exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Positionnement des apprentis

La grille unique de classification des emplois dans la branche des télécommunications permet de positionner les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés. Elle constitue également un support aux rémunérations minimales de la branche.

A titre d'exception pour les contrats d'apprentissage, les signataires du présent accord décident d'une garantie de positionnement des emplois occupés dans la grille de classification en fonction du niveau de la certification préparée.

NIVEAU DU TITRE OU DU DIPLÔME PRÉPARÉ	POSITIONNEMENT MINIMAL
≤ bac + 1	Groupe A
bac + 2	Groupe B
bac + 3	Groupe C
≥ bac + 4	Groupe D

Article 5

Périodes de professionnalisation

Sans préjudice de la conclusion des contrats de professionnalisation, la branche des télécommunications, confrontée à une évolution technologique accélérée et à l'internationalisation des acteurs et des marchés, souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité de ses salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle souhaite donc, grâce à l'association d'une alternance de formation avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles, développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent suivre le format pédagogique suivant :

- les périodes de professionnalisation doivent respecter le principe de l'alternance ;
- elles doivent comporter un minimum de 70 heures de formation réparties sur une période maximale de 12 mois. Par exception, peuvent avoir une durée plus courte les certifications inscrites à l'inventaire et les actions visant à la validation des acquis de l'expérience ;
- il est souhaitable que les périodes de professionnalisation comportent une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement en amont, afin de personnaliser les parcours ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 6 ci-après.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour participer à une telle action. Le salarié peut demander à compléter une formation diplômante ou certifiante éligible au CPF par l'utilisation de la période de professionnalisation.

Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou hors temps de travail.

Lors de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le contenu et le déroulement de la période et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié font l'objet d'un document écrit précisant :

- la durée de la période de professionnalisation ;
- l'alternance travail/formation ;
- le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail ;
- la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lorsque la formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Sont prioritairement éligibles aux périodes de professionnalisation, sans ordre de préférence :

- les salariés souhaitant mobiliser leur compte personnel de formation sur des actions figurant sur la liste élaborée par la CPNE de la branche et ne disposant pas d'un crédit d'heures suffisant. Les actions doivent correspondre aux axes de formation considérés comme prioritaires par les partenaires sociaux de la branche :
 - management d'équipe et/ou management de projet ;
 - commercial/client ;
 - technologie des télécoms et informatique ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle qui souhaitent consolider leur seconde partie de carrière.

Pour être éligibles au financement par OPCALIA, les actions de formation des périodes de professionnalisation de la branche doivent permettre d'acquérir des compétences attestées, c'est-à-dire :

- être enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (diplômes, titres, etc.) ou ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- ou permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire ;
- ou permettre l'accès au socle de connaissances ou de compétences tel que défini par le décret du 13 février 2015.

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire défini en annexe. Ce forfait peut être modulé par la CPNE dans la limite de 20 %.

Article 6

Tutorat

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation.

Ils incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

La fonction tutorale a pour objets :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrat ou de période de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Ses missions tutorales sont prises en compte dans sa charge de travail. Le tuteur examinera avec l'employeur

- les modalités de cette prise en compte, afin de s'assurer de la compatibilité de sa mission avec son temps de travail ;
- le tuteur peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus, y compris les contrats d'apprentissage ;
 - le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Ils conviennent en outre que la formation spécifique des tuteurs constitue une priorité de financement pour OPCALIA, dans les limites fixées par la réglementation. En fonction des ressources disponibles à OPCALIA, la CPNE peut également proposer la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation.

Les missions de tutorat dans le cadre des dispositifs de professionnalisation sont confiées aux salariés ayant des compétences et une expérience professionnelle reconnues dans une qualification en rapport avec l'activité exercée par les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Les salariés en seconde partie de carrière constituent un public privilégié.

Article 7

Entretien professionnel

Le présent article vient se substituer aux dispositions conventionnelles antérieures à la loi du 5 mars 2014 et relatives aux entretiens professionnels, notamment celles relatives aux entretiens de seconde partie de carrière (art. 2.1 de l'accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la seconde partie de carrière).

Il se substitue également aux dispositions relatives aux entretiens professionnels contenues dans l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2013 sur la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, ainsi qu'aux dispositions relatives au bilan d'étape professionnel jamais entré en vigueur (art. L. 6315-1 du code du travail modifié). Il se substitue enfin aux entretiens qui étaient prévus par la loi au retour d'un congé de maternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct dans son objet des entretiens annuels d'évaluation. Si les deux entretiens sont organisés à la suite, ils font l'objet de l'établissement de deux documents distincts.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 6315-1 précité, l'entretien professionnel doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie ou d'un mandat syndical. Il peut également être proposé sur demande du médecin du travail.

L'entretien doit se dérouler dans des conditions matérielles appropriées à son objet.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne se confond pas avec les entretiens annuels d'évaluation.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié font le point sur le parcours professionnel du salarié et s'attachent à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner afin d'envisager les perspectives d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation associées, et notamment les modalités d'utilisation du CPF. Les propositions le cas échéant émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur le document remis au salarié.

Lors de cet entretien, lorsqu'il intervient au cours ou après son 45^e anniversaire, le salarié est informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

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

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

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation, ainsi que les informations utiles sur le conseil en évolution professionnelle.

La CPNE mettra à disposition des entreprises un guide facilitant la mise en place de ces entretiens dans les PME-TPE.

Article 8

Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Totalement gratuit pour le salarié, le service de conseil en évolution professionnelle est dispensé par des opérateurs agréés extérieurs à l'entreprise (tels que, APEC, OPACIF, etc.).

Le CEP permet au salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité ;
- les compétences à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- les dispositifs de formation et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'action notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Les entreprises assurent, par tout moyen approprié, l'information des salariés sur la possibilité qui leur est offerte de recourir au CEP, notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 7 ci-dessus.

Article 9

Bilan de compétences et VAE

Tout salarié relevant de la branche des télécoms peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Soucieux de pouvoir reconnaître une valeur objective aux acquis de l'expérience, notamment professionnelle, les signataires du présent accord entendent faire connaître les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ils incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche. A cet effet, la CPNE proposera tout support de communication adapté à destination des salariés et des entreprises.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière de la validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du CPF dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF.

Article 10

Formation professionnelle dans les TPE-PME

Du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, les TPE et les PME peuvent rencontrer des difficultés à mettre en œuvre des actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

La branche professionnelle des télécommunications entend poursuivre son soutien en faveur des plus petites entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre du présent accord.

Afin de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, les signataires du présent accord conviennent de demander à la SPP d'OPCALIA :

- de développer auprès des responsables de ces TPE-PME et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés ;
- d'informer en tant que de besoin les TPE-PME des aides financières qui pourraient exister en compensation du salaire des salariés qu'elles recrutent ou qui leur sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation ;
- de continuer à développer la mise en œuvre d'opérations collectives de formation pouvant leur être proposées ;
- de les aider à monter des dossiers avec des financements régionaux ou européens.

Article 11

OPCALIA et SPP des télécoms

Les signataires du présent accord confirment la désignation d'OPCALIA comme collecteur des contributions de la formation professionnelle de la branche des télécommunications conformément aux dispositions de l'accord du 11 octobre 2011, à l'exception de son article 2 relatif aux dispositions financières devenues obsolètes et qui sont remplacées par les dispositions de l'article 12 ci-après.

Ils réaffirment le rôle de la section paritaire professionnelle des télécommunications (SPP), en lien avec la CPNE des télécommunications, pour assurer le suivi et la mise en œuvre de la politique de formation de la branche telle que déterminée par le présent accord, notamment s'agissant de la professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF). Les partenaires sociaux entendent poursuivre, au sein de la SPP (réunie sous la forme de sa « commission de professionnalisation »), l'examen des dossiers de demandes de financement de contrats et de périodes de professionnalisation ainsi que des demandes de CPF, afin d'appréhender au plus près les besoins de formation des entreprises et des salariés et de formuler le cas échéant des propositions de priorité.

Les signataires du présent accord réaffirment également les missions spécifiques confiées à OPCALIA dans l'accord du 11 octobre 2011 concernant l'instruction administrative des dossiers de CQPT et le recouvrement, pour le compte de l'association de gestion du paritarisme, de la contribution sur le financement du paritarisme prévue par l'accord de branche du 12 avril 2002 étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002.

Article 12

Dispositions financières

Les mutations touchant l'environnement technologique, organisationnel et concurrentiel de la branche des télécoms imposent aux entreprises d'intégrer la formation de leurs salariés dans leur stratégie depuis plusieurs années.

Dans l'hypothèse où il serait constaté un décrochage important du taux moyen de contribution à la formation professionnelle dans la branche, UNETEL-RST s'engage à réunir les organisations syndicales de salariés afin d'en étudier les causes et d'examiner les éventuelles mesures à mettre en œuvre.

Au-delà des efforts volontaires qu'elles vont continuer de mener dans les années à venir en matière de formation pour faire face aux enjeux technologiques et concurrentiels, toutes les entreprises de la branche contribuent au développement de la formation professionnelle continue, via une contribution minimale, calculée en pourcentage de la masse salariale, versée à OPCALIA et dont le taux et les clés de répartition au sein des sections financières de l'OPCA varient en fonction de la taille des entreprises concernées.

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés sont redevables d'une contribution unique de 0,55 % de la masse salariale et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le compte personnel de formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation professionnelle » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le compte personnel de formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

- une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation professionnelle » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Entreprises de 300 salariés et plus

Les entreprises de 300 salariés et plus sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le compte personnel de formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « fonds paritaire de sécurisation professionnelle » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent réaliser des versements volontaires. Ceux-ci ne sont pas mutualisés, mais sont gérés par l'OPCA au travers d'une section financière spécifique et peuvent faire l'objet d'une offre de services dédiés.

Le tableau synthétique des affectations de la contribution unique à verser pour la première fois avant le 1^{er} mars 2016 sur la base des rémunérations de 2015 figure en annexe du présent accord (art. R. 6332-22-2 et suivants du code du travail).

Article 13

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Instituée par la convention collective nationale des télécoms du 26 avril 2000, la CPNE a une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétence de la convention collective des télécoms en liaison avec l'évolution de l'emploi et des compétences dans la branche.

A. – Fonctionnement de la CPNE

Composition

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'UNETEL-RST.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Périodicité des réunions

Elle se réunit au moins deux fois par an et établit les points principaux de son ordre du jour d'une réunion à l'autre. Elle peut, en tant que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

Secrétariat

UNETEL-RST en assure le secrétariat. Un règlement intérieur précise les règles de fonctionnement non prévues par le présent accord.

Financement de ses travaux

La réalisation de ses travaux et les frais de fonctionnement sont financés par la contribution au financement du paritarisme des entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 avril 2002.

Remboursement des délégués

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursement de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et aux conditions de participation aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

B. – Missions de la CPNE

La CPNE assure une mission en matière d'emploi, d'une part, et en matière de formation professionnelle, d'autre part.

En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

A cet effet, elle procède périodiquement à l'examen de la situation de l'emploi et à son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications au vu des travaux de l'observatoire des métiers, et analyse les besoins de formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur 10 salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, être saisie des difficultés survenant au sein du comité d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche et de la promouvoir. Elle oriente les décisions de la SPP des télécoms relativement aux dispositifs de formation et à leur financement.

A ce titre, conformément aux dispositions du présent accord et dans le respect des dispositions légales et réglementaires :

- elle établit et révisé la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel de formation et identifie les inscriptions sur les listes interprofessionnelles nationale ou régionales qu'elle souhaite proposer au COPANEF ou aux COPAREF ;
- elle définit les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés ;
- elle joue son rôle d'ajustement de la politique de formation de la branche en proposant au conseil d'administration d'OPCALIA, au vu des informations communiquées par la SPP des télécoms, les adaptations nécessaires au montant des forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et au montant des abondements du CPF de la branche ;
- elle apporte, le cas échéant, les adaptations nécessaires aux publics prioritaires et/ou aux priorités de formation éligibles à l'abondement du CPF au vu du bilan d'utilisation du CPF élaboré par la SPP des télécoms d'OPCALIA ;
- elle examine les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME et propose le cas échéant des actions collectives de formation à leur attention.

En outre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle propose, le cas échéant, la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle et procède à leur délivrance.

Elle donne son avis sur la création de nouveaux diplômes de formation initiale et/ou émet des recommandations visant l'adaptation des diplômes homologués du périmètre de la profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la profession.

Elle donne son avis préalablement à la conclusion éventuelle de tous contrats avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Elle fait connaître aux FONGECIF les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de congé individuel de formation.

Article 14

Observatoire des métiers

Face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques et anticipant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires de la convention collective nationale des télécommunications, au titre VI, chapitre V, ont posé le principe de la mise en place d'un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

L'observatoire des métiers des télécoms, créé par l'accord de branche du 12 avril 2002, dispose de ressources propres à travers le financement de l'association de gestion du paritarisme (AGP).

Dans le cadre des orientations triennales négociées en commission mixte et des budgets disponibles, le conseil d'administration paritaire de l'observatoire choisit les études et analyses à mener chaque année.

La mission centrale de l'observatoire est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers et des compétences dans un contexte en constante mutation technologique et organisationnelle afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de partager un certain nombre d'informations pour préparer les négociations de la branche et les analyses de la CPNE en besoins de formation.

L'observatoire présente annuellement les résultats de ses études à la CPNE.

En accord avec le conseil d'administration, l'observatoire met ses travaux à disposition sur son site internet. Cette communication doit permettre :

- de faciliter les démarches des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de donner aux salariés les informations utiles pour être acteurs de leur projet professionnel ;
- de donner de la visibilité sur les métiers exercés aux candidats issus de la formation initiale.

Article 15

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent accord entre en application à la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 16

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires, employeurs ou salariés, avec préavis de 3 mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 11 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

F3C CFDT.

ANNEXE I

TABLEAU D'AFFECTATION DE LA CONTRIBUTION UNIQUE À VERSER EN 2016

(En pourcentage.)

	ENTREPRISE de 1 à 9 salariés	ENTREPRISE de 10 à 49 salariés	ENTREPRISE de 50 à 299 salariés	ENTREPRISE de 300 salariés et +
Contribution unique	0,55	1		
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	–
Professionalisation et autres financements	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,20	0,20
CPF	–	0,20 (*)	0,20 (*)	0,20 (*)
(*) Sauf accord d'entreprise prévoyant la gestion en interne.				

ANNEXE II

FORFAITS ET PLAFONDS DE REMBOURSEMENT PAR OPCALIA

Forfait de remboursement des contrats de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation visées à l'article 3 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 11 €.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation « renforcés » à destination des publics visés au paragraphe 13 de l'article 3 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 13 €.

Ces forfaits peuvent être modulés par la CPNE, dans la limite de 20 %, en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

Forfait de remboursement des périodes de professionnalisation

Les actions de formation des périodes de professionnalisation visées à l'article 5 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 20 € par stagiaire.

Ce forfait peut être modulé par la CPNE, dans la limite de 20 %, en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

Forfait de remboursement de la formation des tuteurs

Les actions de formation des tuteurs visées à l'article 6 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.

Forfait et plafond de remboursement du CPF

Le plafond horaire de remboursement des frais pédagogiques des actions de formation financés par OPCALIA sur le CPF est fixé à 50 €.

Le forfait de remboursement de l'accompagnement à la VAE est fixé à 100 €/heure avec un plafond de 1 500 € pour les frais de jury et d'inscription.

Ces montants peuvent être modulés par la CPNE en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

Brochure n° 3172

Convention collective nationale
IDCC : 1945. – INDUSTRIE DU VITRAIL

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'ARTICLE 22 « SALAIRES DE LA CONVENTION »

NOR : ASET1650087M
IDCC : 1945

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, réunis le lundi 30 novembre 2015, conviennent qu'il est nécessaire d'actualiser la convention collective nationale du vitrail pour la mettre en cohérence avec les grilles figurant dans les derniers accords salaires.

Article 1^{er}

Référence horaire

Dans l'article 22 de la convention collective nationale du vitrail traitant des salaires, il est convenu de remplacer comme base pour la référence horaire 169 heures par 151,67 heures.

Article 2

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à la demande d'au moins une des organisations signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSNV.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/04

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Accoupage et sélection (entreprises) : avenant n° 82 du 13 octobre 2015 relatif à la modification de l'annexe V	131
Accoupage et sélection (entreprises) : avenant n° 83 du 17 novembre 2015 relatif à la modification de l'annexe V	146
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 15 du 19 novembre 2015 à l'accord de prévoyance du 8 juin 1989.....	152
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 16 du 19 novembre 2015 à l'accord de prévoyance du 8 juin 1989.....	155
Coopératives agricoles laitières : accord du 30 septembre 2015 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation	157
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 78 du 30 juin 2015.....	159
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 79 du 23 novembre 2015	162
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère [salariés agricoles non cadres]) : accord du 23 novembre 2015 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé	164
Protection sociale complémentaire en agriculture [salariés non cadres] : accord national du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place, pour les salariés non cadres des scieries agricoles et exploitations forestières, de garanties frais de santé optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de 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	178
Scieries agricoles et exploitations forestières : accord national du 24 novembre 2015 relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue	189

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES

AVENANT N° 82 DU 13 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE V

NOR : AGRS1697023M
IDCC : 7009

PRÉAMBULE

Les salariés non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection avicoles bénéficient à titre obligatoire d'un régime de remboursement de frais de santé formalisé au sein de l'article 33 et à l'annexe V de cette convention.

Le contexte législatif et réglementaire encadrant la mise en place de garanties collectives en matière de frais de santé nécessite une évolution du régime conventionnel. En effet, le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, pris en application des lois n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 et n° 2014-982 du 8 août 2014, a modifié le cahier des charges des « contrats responsables », en instaurant notamment des planchers et plafonds de remboursements.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis afin d'organiser la mise en conformité des garanties de remboursement de frais de santé définies au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Modification de l'annexe V

L'article 1.1 « Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire » de l'annexe V de la convention collective est modifié comme suit :

(Voir tableaux pages suivantes.)

« 1.1. Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire

1.1.1. Salariés relevant du régime général de la MSA et de sécurité sociale

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle au titre du régime conventionnel		Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
MEDECINE DE VILLE				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Actes médicaux				
Imagerie médicale - CAS	70%	30%	0%	100%
Imagerie médicale - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Auxiliaires médicaux				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages- femmes, Podologues ...)	60%	40%	0%	100%
Analyses médicales				
Examens de laboratoire et de biologie	60%	40%	0%	100%
TRANSPORTS				
Frais de transport	65%	35%	0%	100%
PHARMACIE				
Pharmacie "vignette	65%	35%	0%	100%

blanche"				
Pharmacie "vignette bleue"	30%	70%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
ACTES DENTAIRES				
Actes dentaires pris en charge par le RO				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	70%	30%	100%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	70%	30%	100%	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	70%	30%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO				
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
OPTIQUE				
Equipement optique (*)				
Monture	60%	40%	100% + 125€	100% + 125€
Verres	60%	40%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
Lentilles (*)				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 60%	100% / 40%	100% + 100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
APPAREILLAGE				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	60%	40%	0%	100%
Prothèses auditives	60%	40%	160%	260%
CURES THERMALES prises en charge par le RO				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	65% / 70%	35% / 30%	160%	260%
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)				
Frais de séjour	100%	20% / 0%	0%	100%

Honoraires - CAS	80% / 100%	20% / 0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	80% / 100%	20% / 0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	0%	0%	100% FR	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€ / jour	25€ / jour
AUTRES REMBOURSEMENTS				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins				

1.1.2. Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la Sécurité sociale « Alsace-Moselle »

**CCN de l'ACCOUVAGE - REGIME FRAIS DE SANTE AU 01/01/2016 GARANTIES
ET PRESTATIONS DU REGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE (Point 1.1.2 de
l'avenant n°82 du 13/10/2015) REGIME LOCAL ALSACE / MOSELLE**

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle au titre du régime conventionnel		Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
MEDECINE DE VILLE				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Actes médicaux				
Imagerie médicale - CAS	90%	10%	0%	100%
Imagerie médicale - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Auxiliaires médicaux				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages- femmes, Pédicures ...)	90%	10%	0%	100%
Analyses médicales				
Examens de laboratoire et de biologie	90%	10%	0%	100%

TRANSPORTS				
Frais de transport	100%	0%	0%	100%
PHARMACIE				
Pharmacie "vignette blanche"	90%	10%	0%	100%
Pharmacie "vignette bleue"	80%	20%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
ACTES DENTAIRES				
Actes dentaires pris en charge par le RO				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	90%	10%	100%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	90%	10%	100%	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	90%	10%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO				
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
OPTIQUE				
Equipement optique (*)				
Monture	90%	10%	100% + 125€	100% + 125€
Verres	90%	10%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
Lentilles (*)				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 90%	100% / 10%	100% + 100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
APPAREILLAGE				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	90%	10%	0%	100%
Prothèses auditives	90%	10%	160%	260%

CURES THERMALES prises en charge par le RO				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	90%	10%	160%	260%
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)				
Frais de séjour	100%	0%	0%	100%
Honoraires - CAS	100%	0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	100%	0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	100%	0%	0%	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€ / jour	25€ / jour
AUTRES REMBOURSEMENTS				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins				

L'article 1.2 « Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel » de l'annexe V de la convention collective est modifié comme suit :

(Voir tableaux pages suivantes.)

« 1.2. Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel

1.2.1. Salariés relevant du régime général de la MSA et de la Sécurité sociale

CCN de l'ACCOUVAGE - REGIME FRAIS DE SANTE AU 01/01/2016 GARANTIES ET PRESTATIONS DU REGIME CONVENTIONNEL OPTIONNEL (Point 1.2.1 de l'avenant n°82 du 13/10/2015) REGIME GENERAL

GARANTIES	Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
MEDECINE DE VILLE			
Honoraires médicaux			
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	100%	60%	160%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	100%	60%	160%
Actes médicaux			
Imagerie médicale - CAS	100%	80%	180%
Imagerie médicale - Hors CAS	100%	60%	160%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	100%	80%	180%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	100%	60%	160%
Auxiliaires médicaux			
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages- femmes, Podologues ...)	100%	70%	170%
Analyses médicales			
Examens de laboratoire et de biologie	100%	70%	170%
TRANSPORTS			
Frais de transport	100%	-	100%

PHARMACIE			
Pharmacie "vignette blanche"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette bleue"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette orange"	100%	-	100%
ACTES DENTAIRES			
Actes dentaires pris en charge par le RO			
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	100%	-	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	100%	-	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	245% + 300€ / an / bénéficiaire	-	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	250%	-	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO			
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	-	214€ / an / bénéficiaire	214€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	-	397€ / an / bénéficiaire	397€ / an / bénéficiaire
OPTIQUE			
Equipement optique (*)			
Monture	100% + 125€	-	100% + 125€
Verres	Cf. Grille optique	-	Cf. Grille optique
Lentilles (*)			
Lentilles prises en charge ou non par le RO	100% + 100€ / an / bénéficiaire	+ 92€ / an / bénéficiaire	100% + 192 € / an / bénéficiaire
APPAREILLAGE			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	100%	70%	170%
Prothèses auditives	260%	-	260%
CURES THERMALES prises en charge par le RO			
Forfait thermal et honoraires de surveillance	260%	-	260%

HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)			
Frais de séjour	100%	-	100%
Honoraires - CAS	255%	-	255%
Honoraires - Hors CAS	200%	-	200%
Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière	25€ / jour	+14€ / jour	39€ / jour
AUTRES REMBOURSEMENTS			
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale		
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.		
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance	+10€ par séance	30€ par séance
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins			

1.2.2. Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la Sécurité sociale « Alsace-Moselle »

GARANTIES	Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
MEDECINE DE VILLE			
Honoraires médicaux			
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	100%	60%	160%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	100%	60%	160%
Actes médicaux			
Imagerie médicale - CAS	100%	80%	180%
Imagerie médicale - Hors CAS	100%	60%	160%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	100%	80%	180%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	100%	60%	160%
Auxiliaires médicaux			
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Pédicures ...)	100%	70%	170%
Analyses médicales			
Examens de laboratoire et de biologie	100%	70%	170%

TRANSPORTS			
Frais de transport	100%	-	100%
PHARMACIE			
Pharmacie "vignette blanche"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette bleue"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette orange"	100%	-	100%
ACTES DENTAIRES			
Actes dentaires pris en charge par le RO			
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	100%	-	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	100%	-	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	245% + 300€ / an / bénéficiaire	-	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	250%	-	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO			
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	-	214€ / an / bénéficiaire	214€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	-	397€ / an / bénéficiaire	397€ / an / bénéficiaire
OPTIQUE			
Equipement optique (*)			
Monture	100% + 125€	-	100% + 125€
Verres	Cf. Grille optique	-	Cf. Grille optique
Lentilles (*)			
Lentilles prises en charge ou non par le RO	100% + 100€ / an / bénéficiaire	+ 92€ / an / bénéficiaire	100% + 192 € / an / bénéficiaire

APPAREILLAGE			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	100%	70%	170%
Prothèses auditives	260%	-	260%
CURES THERMALES prises en charge par le RO			
Forfait thermal et honoraires de surveillance	260%	-	260%
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)			
Frais de séjour	100%	-	100%
Honoraires - CAS	255%	-	255%
Honoraires - Hors CAS	200%	-	200%
Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière	25€ / jour	+14€ / jour	39€ / jour
AUTRES REMBOURSEMENTS			
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale		
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.		
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance	+10€ par séance	30€ par séance
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins			

1.3. Dispositions communes aux garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel

GRILLE OPTIQUE

VERRES	CODES LPP Adultes	CODES LPP Enfants de moins de 18 ans	TYPE DE VERRES	FORFAIT € PAR VERRE (y compris TM)
Verres Simple Foyer, Sphériques				
sphère de -6 à +6	2203240/2287916	2242457/2261874	Verre simple	100 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques				
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2226412/2259966	2200393/2270413	Verre simple	100 €
Verres Simple Foyer, Sphériques				
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2263459/2265330/2280660/2282793	2243304/2243540/2291088/2297441	Verre complexe	120 €
sphère < -10 ou > +10	2235776/2295896	2248320/2273854	Verre complexe	120 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques				
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2212976/2252668	2238941/2268385	Verre complexe	120 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2288519/2299523	2206800/2245036	Verre complexe	120 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques				
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2254868/2284527	2219381/2283953	Verre complexe	120 €
Verres Multifocaux ou Progressifs Sphériques				
sphère de -4 à +4	2290396/2291183	2264045/2259245	Verre complexe	120 €
Verres Multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques				
sphère de -8 à +8	2227038/2299180	2240671/2282221	Verre complexe	120 €
Verres Multifocaux ou Progressifs Sphériques				
sphère < -4 ou > +4	2245384/2295198	2202452/2238792	Verre très complexe	175 €
Verres Multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques				
sphère < -8 ou > +8	2202239/2252042	2234239/2259660	Verre très complexe	175 €

Toutes les prestations sont soumises aux dispositions des conditions générales et particulières, ainsi qu'à la notice d'information.

Il est dérogé au présent tableau des garanties, en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés :

- la baisse de remboursement du régime obligatoire ne peut pas être prise en charge ;
- les dépassements d'honoraires sont calculés selon la garantie souscrite et dans les limites fixées par le décret.

Toute prise en charge supérieure du régime obligatoire aux taux indiqués ci-dessus vient en déduction du taux de remboursement de la mutuelle au titre du ticket modérateur.

Ces garanties s'inscrivent dans le dispositif des contrats « responsables » conformément aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

(*) Les remboursements « Optique » incluent le ticket modérateur.

La prise en charge de l'équipement optique est limitée à un équipement (une monture et deux verres) par période de 2 ans pour les adultes, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la correction (dans ce cas, la période est réduite à 1 an).

Pour les bénéficiaires présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus.

L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique. »

(**) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 13 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNA ;

CFA.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC.

Brochure n° 3606

Convention collective nationale

**IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES**

AVENANT N° 83 DU 17 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ANNEXE V

NOR : AGRS1697024M

IDCC : 7009

PRÉAMBULE

Les salariés non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection bénéficient à titre obligatoire d'un régime de remboursement de frais de santé formalisé au sein de l'article 33 et à l'annexe V de cette convention.

Les évolutions législatives et réglementaires encadrant la mise en place de garanties collectives en matière de frais de santé nécessitent une évolution du régime conventionnel en conséquence.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis afin d'organiser la mise en conformité des garanties de remboursement de frais de santé définies au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} de l'annexe V

La condition d'ancienneté de 3 mois pour accéder au régime frais de santé prévue à l'article 1^{er} est supprimée.

Le 6^e alinéa de l'article 1^{er} « Garanties du régime complémentaire de frais de santé » est ainsi modifié :

« Les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire sont :

- les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC), quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire ;
- leurs ayants droit : le conjoint, le concubin, les enfants à charge. »

Article 2

Modification de l'article 1.1 de l'annexe V

Les deux tableaux de garanties du régime conventionnel obligatoire figurant à l'article 1.1 sont modifiés aux fins de clarification.

L'article 1.1 « Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire » est modifié comme suit :

« Article 1.1.1

Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle au titre du régime conventionnel		Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
MEDECINE DE VILLE				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Actes médicaux				
Imagerie médicale - CAS	70%	30%	0%	100%
Imagerie médicale - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Auxiliaires médicaux				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Podologues ...)	60%	40%	0%	100%
Analyses médicales				
Examens de laboratoire et de biologie	60%	40%	0%	100%
TRANSPORTS				
Frais de transport	65%	35%	0%	100%
PHARMACIE				
Pharmacie "vignette blanche"	65%	35%	0%	100%
Pharmacie "vignette bleue"	30%	70%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
ACTES DENTAIRES				
Actes dentaires pris en charge par le RO				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	70%	30%	0%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	70%	30%	0%	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	70%	30%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO				
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
OPTIQUE				
Equipement optique ^(*)				
Monture	60%	40%	125 €	100% + 125€
Verres	60%	40%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
Lentilles ^(*)				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 60%	100% / 40%	100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
APPAREILLAGE				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	60%	40%	0%	100%
Prothèses auditives	60%	40%	160%	260%
CURES THERMALES prises en charge par le RO				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	65% / 70%	35% / 30%	160%	260%
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE ^(**)				
Frais de séjour	100%	0%	0%	100%
Honoraires - CAS	80% / 100%	20% / 0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	80% / 100%	20% / 0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	0%	0%	100% FR	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€ / jour	25€ / jour
AUTRES REMBOURSEMENTS				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins				

« Article 1.1.2

Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la sécurité sociale Alsace-Moselle

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle au titre du régime conventionnel		Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
MEDECINE DE VILLE				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Actes médicaux				
Imagerie médicale - CAS	90%	10%	0%	100%
Imagerie médicale - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Auxiliaires médicaux				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Pédiatures ...)	90%	10%	0%	100%
Analyses médicales				
Examens de laboratoire et de biologie	90%	10%	0%	100%
TRANSPORTS				
Frais de transport	100%	0%	0%	100%
PHARMACIE				
Pharmacie "vignette blanche"	90%	10%	0%	100%
Pharmacie "vignette bleue"	80%	20%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
ACTES DENTAIRES				
Actes dentaires pris en charge par le RO				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	90%	10%	0%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	90%	10%	0%	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	90%	10%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO				
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
OPTIQUE				
Equipement optique (*)				
Monture	90%	10%	125 €	100% + 125€
Verres	90%	10%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
Lentilles (*)				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 90%	100% / 10%	100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
APPAREILLAGE				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	90%	10%	0%	100%
Prothèses auditives	90%	10%	160%	260%
CURES THERMALES prises en charge par le RO				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	90%	10%	160%	260%
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)				
Frais de séjour	100%	0%	0%	100%
Honoraires - CAS	100%	0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	100%	0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	100%	0%	0%	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€ / jour	25€ / jour
AUTRES REMBOURSEMENTS				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins				

Article 3

Modification de l'article 2.1 de l'annexe V

L'article 2.1 est modifié afin de mettre en œuvre le principe de solidarité.

L'article 2.1 « Régime complémentaire obligatoire » est complété par les dispositions suivantes :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection 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 au présent article.

En tout état de cause, 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application de la présente annexe V sera affecté 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 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, le sommeil ou 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 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 de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail. »

Article 4

Modification des articles 2.1.1 et 2.2.1 de l'annexe V

La répartition du financement de la cotisation entre l'employeur et le salarié est modifiée afin de mettre en conformité le régime conventionnel avec l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Les taux de cotisation sont revus suite à la suppression de la condition d'ancienneté de 3 mois et à la mise en œuvre du principe de solidarité.

L'article 2.1.1 « Cotisation des salariés actifs et ayants droit » est ainsi modifié :

« La cotisation du salarié est répartie entre l'employeur et le salarié de la manière suivante :

- employeur : 50 % minimum ;
- salarié : 50 % maximum.

COTISATION EN % DU PMSS	RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME Alsace-Moselle
Par adulte	1,08	0,65
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant à charge)	0,73	0,44

L'article 2.2.1 « Cotisation des salariés actifs et ayants droit » est ainsi modifié :

COTISATION EN % DU PMSS	OPTION régimes général et Alsace-Moselle
Par adulte	0,22
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant à charge)	0,12

Article 5

Suppression des articles 3.1 et 3.3 de l'annexe V

L'article 3.1 « Désignation » et l'article 3.3 « Conditions de la mutualisation » sont supprimés.

Article 6

Modification de l'article 3.2 de l'annexe V

La référence à l'avenant n° 72 est remplacée par la référence au présent avenant n° 83 et celle relative à l'organisme assureur désigné est supprimée.

L'article 3.2 « Clause de sauvegarde » devient l'article 3.1 « Respect du niveau des garanties frais de santé du régime conventionnel obligatoire » et est ainsi modifié :

« Les entreprises, qui à la date de la signature du présent avenant ont déjà mis en place un régime frais de santé antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 83, n'ont pas à le remettre en cause sous réserve :

- d'une part, que le régime garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié ligne à ligne ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations patronales d'un niveau au moins équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime défini par la présente annexe V.

En cas de non-respect de ces conditions, les employeurs devront soit appliquer le régime frais de santé conventionnel obligatoire défini dans la présente annexe V, soit adapter aux obligations conventionnelles les garanties déjà mises en place au sein de l'entreprise. »

Article 7

Modification de l'article 33

La répartition du financement de la cotisation entre l'employeur et le salarié est modifiée afin de mettre en conformité le régime conventionnel avec l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le deuxième paragraphe « Assurance complémentaire santé » de l'article 33 « Régime de prévoyance et complémentaire santé » est ainsi modifié :

« Les entreprises souscriront un contrat d'assurance mutuelle complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC).

Les garanties minimales sont définies en annexe V. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 50 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise, soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur. »

Article 8

Suppression de l'additif 1 et de l'additif 2 de l'annexe V

L'additif 1 relatif au contrat de garanties collectives frais de santé et l'additif 2 relatif à la liste des mutuelles désignées sont supprimés.

Article 9

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNA ;

CFA.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC.

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 15 DU 19 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697021M

IDCC : 7013, 7014

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité, au regard de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), le dispositif de portabilité des droits mis en place dans l'accord du 8 juin 1989.

Article 1^{er}

Portabilité

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juin 2015. Elles s'appliquent à toutes les cessations de contrat de travail survenant à cette date ou postérieurement.

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 2 « Garantie incapacité-invalidité », point 3 « Garantie décès-invalidité permanente et absolue – double effet », du protocole d'accord des salariés LADS. L'article 3.2 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.2.

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie prévoyance

Article 3.2.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1^{er} juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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.

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 dans le présent article et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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 maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.2.2.

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt. – Extension

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 nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;

Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO.

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 16 DU 19 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697022M

IDCC : 7013, 7014

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Article 1^{er}

Modifications à effet du 1^{er} janvier 2016

Régime frais de santé de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Garantie frais de santé, date d'effet : 1^{er} janvier 2016.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et du salarié.

(En euros.)

CATÉGORIE	RÉPARTITION DU FINANCEMENT	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,91	–	9,91
	Incapacité	0,00	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total prévoyance	4,67	19,91	24,58
	Frais de santé	18,49	18,49	36,98
	Total	33,07	38,40	71,47

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Article 2

Dépôt. – Extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;

Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO.

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION
NOR : AGRS1697025M
IDCC : 7004

Entre :
La FNCL,
D'une part, et
La CFTC-Agri ;
La FGA CFDT ;
La FGTA FO ;
Le SNCOA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Sauf dispositions plus favorables, les salariés en contrat de professionnalisation dans une entreprise du champ de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure aux références suivantes :

Salariés âgés de moins de 26 ans

Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action professionnalisante, s'agissant d'un CDI :

- pour les bénéficiaires, dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre, ni diplôme professionnel de même niveau :
 - 60 % du Smic pour les moins de 21 ans ;
 - 75 % du Smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
- pour les bénéficiaires, dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme de même niveau :
 - 70 % du Smic pour les moins de 21 ans ;
 - 85 % du Smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans.

Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action professionnalisante, s'agissant d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé

pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Salariés âgés de 26 ans et plus

90 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant la professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au Smic.

Salariés âgés de 45 ans et plus

100 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant la professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au Smic.

Article 2

Demande d'extension. – Dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Il sera déposé au service conventions et accords collectifs de l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature, pour les nouveaux contrats.

Fait à Paris, le 30 septembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)
(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

AVENANT N° 78 DU 30 JUIN 2015

NOR : AGRS1697028M
IDCC : 8832

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective afin d'y intégrer le dispositif de portabilité et les taux de cotisations y afférents.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 67.5 « Taux, assiette, répartition des cotisations » sont modifiées comme suit :

« Article 67.5

Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées par ladite convention.

Elles sont appelées pour les salariés et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

(En pourcentage.)

(AVENANT N° 78 DU 30 JUIN 2015)	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail		(*)	
– dont garantie légale	0,38	0,38	–
– dont garantie conventionnelle	0,54	0,02	0,52
Invalidité	0,11	0,09	0,02
Décès	0,19	0,19	–
Total	1,22	0,68	0,54
Assurance des charges sociales patronales	0,13	0,13	–
Total	1,35	0,81	0,54
(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.			

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

La répartition des cotisations des garanties conventionnelles s'établit comme suit :

- 64 % (part salariale) ;
- 36 % (part patronale). »

Article 2

Il est créé un article 67.9 rédigé comme suit :

« Article 67.9 Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Les dispositions légales figurent pour information en annexe de l'avenant n° 78 du 30 juin 2015.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juin 2015 concernant les dispositions de l'article 2 sur la portabilité et au premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension concernant les dispositions de l'article 1^{er} sur les taux de cotisations.

Article 4

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait au Puy-en-Velay, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FDSEA de la Haute-Loire ;
FDSEA de la Lozère ;
FDCUMA de la Haute-Loire ;
FDCUMA de la Lozère ;
UNIPHOR ;
UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne.

Syndicats de salariés :

CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire ;
CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère ;
UD CFTC de la Haute-Loire ;
UD CFTC de la Lozère ;
SGA CFDT de la Haute-Loire ;
SGA CFDT de la Lozère ;
UD CFE-CGC de la Haute-Loire.

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

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

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

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

AVENANT N° 79 DU 23 NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1697029M
IDCC : 8832

Entre :

La FDSEA de la Haute-Loire ;

La FDSEA de la Lozère ;

La FDCUMA de la Haute-Loire ;

La FDCUMA de la Lozère ;

L'UNIPHOR ;

L'UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire ;

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère ;

L'UD CFTC de la Haute-Loire ;

L'UD CFTC de la Lozère ;

Le SGA CFDT de la Haute-Loire ;

Le SGA CFDT de la Lozère ;

L'UD CFE-CGC de la Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 68 de la convention collective est abrogé et remplacé par l'accord autonome départemental du 23 novembre 2015 sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres des exploitations et des entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère, qui sera annexé à ladite convention collective.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, 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.

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales.

Fait au Puy-en-Velay, le 23 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
NOR : AGRS1697030M

Entre :

La FDSEA de la Haute-Loire ;

La FDSEA de la Lozère ;

La FDCUMA de la Haute-Loire ;

La FDCUMA de la Lozère ;

L'UNIPHOR ;

L'UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire ;

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère ;

L'UD CFTC de la Haute-Loire ;

L'UD CFTC de la Lozère ;

Le SGA CFDT de la Haute-Loire ;

Le SGA CFDT de la Lozère ;

L'UD CFE-CGC de la Haute-Loire ;

L'USRAF CGT d'Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision totale de l'accord départemental du 5 juin 2009

Le présent accord 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 accord abrogent et remplacent en totalité les termes de l'article 68 de la convention collective des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère du 11 août 1982 intitulé « Assurance complémentaire frais de santé » établi par l'avenant n° 64 du 5 juin 2009, tels que définis par ses signataires.

Dès lors, les articles ci-après se substituent à l'intégralité des dispositions consolidées de l'article 68 « Assurance complémentaire frais de santé » de la convention collective des salariés agricoles non cadres des exploitations et entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère du 11 août 1982.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture et d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières, des CUMA de Haute-Loire et de Lozère et des entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers de Haute-Loire.

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 de Haute-Loire et de Lozère, 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. – 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 dispenses 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.

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 d'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 d'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 d'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 l'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 ;

(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.

- 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 % 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 % 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 obligatoire » (annexe I).

Tous les remboursements prévus à l'annexe I cumulent les prestations du régime de base de la sécurité sociale (1^{re} colonne) et le régime conventionnel dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord (2^e colonne).

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local 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 obligatoire à un niveau supérieur de remboursement des dépenses et dénommée « garanties optionnelles facultatives » (tableaux de garanties figurant colonne de droite à l'annexe I) ;
- extension de la garantie conventionnelle obligatoire ou des garanties optionnelles facultatives 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'événement 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 à l'article 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 obligatoire » 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 « régime conventionnel 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 :

- 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 « régime conventionnel obligatoire » 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 du 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 garantie.

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.

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 questionnaires 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 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 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, le sommeil ou 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 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 de 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 interdépartementale de Haute-Loire et de Lozère qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée de deux représentants et de 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'avéreraient 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. – Extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait au Puy-en-Velay, le 23 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Garanties Frais de santé « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative »

	Régime de base MSA	Régime conventionnel obligatoire	formule optionnelle facultative
Frais Médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	180% BR (non CAS) 200% BR (CAS)	
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	180% BR (non CAS) 200% BR (CAS)	
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...)	70%	180% BR (non CAS) 200% BR (CAS)	
Sages-femmes	70%	200% BR	
Auxiliaires médicaux	60%	200% BR	
Analyses médicales	60% ou 100%	200% BR	
Ostéo, chiro, acuponcture, vaccins non remboursés, pilule contraceptive non remboursée, FIV	-	50€ / an / bénéficiaire	
Sevrage tabagique (hors et sur présentation médicale)	0€ à 150€ / an / bénéf	150€ / an / bénéficiaire	
Actes de prévention (2)	35% à 70%	100% BR	
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65%	100% BR	
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30%	100% BR	
Médicaments à service médical rendu "faible"	15%	100% BR	
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	
vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	Voir forfait ostéo, chiro...	
Hospitalisation (conventionné ou non)	Régime de base MSA	Régime conventionnel obligatoire	formule optionnelle facultative
Frais de séjour	80% à 100%	200% BR	

Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100% BR	
Dépassements d'honoraires	-	100% BR (non CAS) 155% BR (CAS)	
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100% BR FR	
Forfait actes Lourds (18€) (Actes affectés d'un coefficient > ou = ou d'un tarif > ou = 120€)	-	100% FR	
Chambre particulière Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	48€/jour	
Chambre particulière Maternité	-	48€/jour	
Chambre particulière Psychiatrie	-	25€/jour	
Forfait accompagnant de l'enfant de - 16 ans (lit + repas)	-	Frais réels	
Maternité (3)	-	1/3 PMSS	
Frais de transport	65%	200% BR 100% BR lié à une hospitalisation	
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	200% BR + 100€	
Dentaire			
Soins dentaires	70%	200% BR	100% BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	200% BR	100% BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	300% BR	100% BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	300% BR + 300€ / an	100% BR
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	70 €
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	300% BR	100% BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	
Optique			
Forfait sur 2 ans / bénéficiaire sauf pour les enfants mineurs ou en cas de changement de dioptrie, le forfait est annuel (4)	Régime de base MSA	Régime conventionnel obligatoire	formule optionnelle facultative

Monture seule	60%	140 €	
2 verres simples classe (a) (5)	60%	340€ (monture max.140€)	130€ (monture max. 10€)
2 verres complexes classe (b) (5)	60%	350€ (monture max.140€)	170€ (monture max. 10€)
2 verres très complexes classe (c) (5)	60%	350€ (monture max.140€)	170€ (monture max. 10€)
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60%	345 € (monture max.140€)	170€ (monture max. 10€)
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60%	345€ (monture max.140€)	170€ (monture max. 10€)
1 verre simple classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60%	350€ (monture max.140€)	170€ (monture max. 10€)
Lentilles acceptées par le régime de base	0% à 60%	100% BR + 160€ / an	90 €
Lentilles refusées par le régime de base	-	160€ / an	
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	160€/œil	90 €
Prothèse hors dentaires			
Prothèses auditives (hors entretien)	60%	250% BR	
Autres Prothèses et petit appareillage	60%	250% BR	
Gros appareillage	100%	250% BR	
Fourniture médicale et pansement	60%	250% BR	
Assistance		Oui	

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) 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(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(3) Dans la limite des frais réellement engagés

(4) 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 ≤ + 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

(5) Y compris forfait monture

Accord national
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
(24 novembre 2015)

ACCORD NATIONAL DU 24 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA MISE EN PLACE, POUR LES SALARIÉS NON CADRES DES SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, DE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ OPTIONNELLES FACULTATIVES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 4.4 DE 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

NOR : AGRS1697027M

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs agricoles signataires du présent accord, à la suite de la signature de 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, ont souhaité disposer de garanties optionnelles facultatives spécifiques et différentes de celles figurant à l'annexe de l'avenant n° 4 et qui s'y substituent.

A ce titre, le présent accord a été négocié pour pouvoir définir en application des dispositions de l'article 4.4 « Niveau des garanties du dispositif frais de santé » des options qui permettent des niveaux de garanties supérieurs au socle national minimum obligatoire, qui constitueront un dispositif indépendant et autonome.

L'objectif poursuivi est de permettre aux entreprises et aux salariés qui le souhaitent de pouvoir avoir recours à un niveau de garanties plus favorable que les garanties du socle national minimum obligatoire qui pourront être souscrites à titre purement facultatif par les entreprises et les salariés intéressés.

Ces options relatives à la couverture frais de santé pourront être mises en œuvre aussi bien à titre obligatoire pour les entreprises qui le souhaitent, que facultativement par les salariés intéressés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DROM-COM), aux salariés non cadres visés à l'article 4.1 et à l'article 5.1 de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 ayant une activité définie à l'article L. 722-1-3° du code rural et de la pêche maritime (à l'exception de l'Office national des forêts).

Article 2

Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé optionnelles et facultatives, 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 de l'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 collectif étendu 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.

Article 3

Niveau des garanties optionnelles et facultatives du dispositif frais de santé

Toutes les garanties optionnelles et facultatives frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié bénéficiaire du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus aux annexes I (socle national minimum obligatoire), II et III comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général et local de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Ainsi, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ainsi que les employeurs auront la possibilité de mettre en place, s'ils le souhaitent, à titre obligatoire l'une des garanties optionnelles facultatives du présent dispositif frais de santé, ou pour les salariés intéressés à titre facultatif, permettant ainsi d'améliorer les prestations des garanties collectives du socle national minimum obligatoire applicable aux salariés, tel que prévu par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 visé ci-dessus.

La nature et le montant des prestations de la couverture socle et optionnelle sont détaillés dans les tableaux en annexes I, II et III du présent accord.

Article 4

Bénéficiaires du régime local du Haut-Rhin, 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 5

Financement du dispositif frais de santé

1. Dispositif frais de santé

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du « socle national minimum obligatoire » frais de santé définies par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 – 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 « socle national 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 :

- 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 national minimum obligatoire » (garanties supérieures, identiques ou non, aux options nationales facultatives stipulées au présent accord),

ledit employeur pourra prendre en charge une partie de la cotisation relative à la couverture complémentaire optionnelle, selon des modalités qui lui permettent de bénéficier des aides fiscales et sociales prévues par la législation en vigueur.

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 par les dispositions réglementaires et de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, 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 6

Dispositions complémentaires

Les organisations signataires du présent accord conviennent que les autres dispositions de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 relatives notamment à la définition des ayants droit, aux cas de dispense d'adhésion aux dispositifs frais de santé, à la portabilité, à l'action sociale et aux autres modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif frais de santé restent inchangées.

Article 7

Dispositions complémentaires

1. Date d'effet

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

2. Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale la plus diligente d'effectuer le dépôt à la DIRECCTE et au greffe du conseil de 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

En cas de dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur le présent accord postérieure à sa date de signature, 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.

6. Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNEDT ;

FNB ;

FPE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC.

ANNEXE I

RAPPEL DU SOCLE MINIMAL OBLIGATOIRE

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA		GARANTIES DE L'AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2015 (remboursement y compris les prestations du régime obligatoire)		
		MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE
SOINS COURANTS				
Généraliste / Spécialiste (CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR
Généraliste / Spécialiste (hors CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR
Acte Technique (CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR
Acte Technique (hors CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) CAS (1)		70% BR	30% BR	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) hors CAS (1)		70% BR	30% BR	100% BR
Sages-femmes		70% BR	30% BR	100% BR
Auxiliaire médical		60% BR	40% BR	100% BR
Analyse médicale		60% ou 70% BR	40% ou 30% BR	100% BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro)		-	-	-
Actes de prévention (2)		De 35% à 70%	65% ou 30% BR	100% BR
Sevrage tabagique		-	-	-
Pharmacie	SMR majeur	65% BR	35% BR	100% BR
	SMR modéré	30% BR	70% BR	100% BR
	SMR faible	15% BR	85% BR	100% BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base		-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base		-	-	-
HOSPITALISATION (conventionné ou non) (3)				
Frais de séjour		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Honoraire médical et chirurgical		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires (CAS) (1)		-	155% BR	155% BR
Dépassements d'honoraires (hors CAS) (1)		-	100% BR	100% BR
Forfait Journalier		-	100% FR	100% FR
Forfait de 18 € sur les actes lourds (coeff ≥ 60 et ≥ 120 €)		-	100% FR	100% FR
Chambre particulière		-	25 € / jour	25 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-	-
Frais de transport		65% BR	35% BR	100% BR
Maternité (4)		-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Chambre particulière Maternité		-	25 € / jour	25 € / jour
Psychiatrie (chambre particulière)		-	25 € / jour	25 € / jour
Cure thermale (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR

DENTAIRE			
Soins Dentaires	70% BR	30 % BR	100% BR
Inlay Core (acceptés par le régime de base)	70% BR	55 % BR	125% BR
Prothèse dentaire acceptée	70% BR	140% BR + 300€ / an	210% BR + 300 €/ an
Prothèse dentaire refusée (y/c implantologie)	-	-	-
Parodontologie refusée	-	-	-
Orthodontie acceptée	70% BR ou 100% BR	55% BR ou 25% BR	125% BR
Orthodontie refusée	-	-	-
Inlays Onlays (acceptés par le régime de base)	70% BR	30% BR	100% BR
OPTIQUE			
Fréquence de prise en charge			Tous les 2 ans ⁽⁵⁾
Monture seule	60% BR	395% BR	455% BR
2 verres simples classe (a)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €
2 verres complexes classe (b)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €
2 verres très complexes classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €
Lentilles (refusées et acceptées par la SS)	Néant ou 60% BR	40% BR+ 100€	100% BR + 100 €
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	-
PROTHESE HORS DENTAIRE			
Prothèse auditive	60% BR	40% BR	100% BR
Autres prothèses et petit appareillage	60% BR ou 100% BR	40% BR ou 0% BR	100% BR
Gros appareillage	100% BR	-	100% BR
Fourniture médicale et pansement	60% BR	40% BR	100% BR

Légende :

(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Actes de prévention : 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 contrat (pour information à la date du 18/11/2014) : 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).

(3) Sont pris en compte les remboursements liés aux hospitalisations médicales, chirurgicales, obstétriques, psychiatriques et ambulatoires. Ne sont pas pris en compte les remboursements liés aux longs séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

(4) Dans la limite des frais réellement engagés

(5) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

(a) Foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 et dont le cylindre \leq + 4,00

(b) Foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 ou dont le cylindre $>$ + 4,00 et verres multifocaux ou progressifs

(c) Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00.

Il est dérogé au présent tableau des garanties en cas de non-respect du Parcours de soins coordonnés.

ANNEXE II

SOCLE MINIMAL OBLIGATOIRE

Option 1

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA		GARANTIES DE L'AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2015 (remboursement y compris les prestations du régime obligatoire)			REGIME 1 (Accord du 24 11 2015)	
		MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 1	TOTAL REGIME 1 (y/c remboursement du socle national)
SOINS COURANTS						
Généraliste / Spécialiste (CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	50 % BR	150% BR
Généraliste / Spécialiste (hors CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	30% BR	130% BR
Acte Technique (CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Acte Technique (hors CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) CAS (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) hors CAS (1)		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Sages-femmes		70% BR	30% BR	100% BR	-	100% BR
Auxiliaire médical		60% BR	40% BR	100% BR	-	100% BR
Analyse médicale		60% ou 70% BR	40% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro)		-	-	-	-	-
Actes de prévention (2)		De 35% à 70%	65% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Sevrage tabagique		-	-	-	-	-
Pharmacie	SMR majeur	65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR modéré	30% BR	70% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR faible	15% BR	85% BR	100% BR	-	100% BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base		-	-	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base		-	-	-	-	-
HOSPITALISATION (conventionné ou non) (3)						
Frais de séjour		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	50 % BR	150% BR
Honoraire médical et chirurgical		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	-	100% BR
Dépassements d'honoraires (CAS) (1)		-	155% BR	155% BR	-	155% BR
Dépassements d'honoraires (hors CAS) (1)		-	100% BR	100% BR	-	100% BR
Forfait Journalier		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Forfait de 18 € sur les actes lourds (coeff ≥ 60 et ≥ 120 €)		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière		-	25 € / jour	25 € / jour	15 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€	40 € par jour (max 60 jours / an) puis 25 €
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-	-	-	-

Frais de transport	65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
Maternité (4)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Chambre particulière Maternité	-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Psychiatrie (chambre particulière)	-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Cure thermique (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR
DENTAIRE					
Soins Dentaires	70% BR	30 % BR	100% BR	25%BR	125% BR
Inlay Core (acceptés par le régime de base)	70% BR	55 % BR	125% BR	25%BR	150% BR
Prothèse dentaire acceptée	70% BR	140% BR + 300€ / an	210% BR + 300 € / an	50€ / an	210% BR + 350 € / an
Prothèse dentaire refusée (y/c implantologie)	-	-	-	-	-
Parodontologie refusée	-	-	-	-	-
Orthodontie acceptée	70% BR ou 100% BR	55% BR ou 25% BR	125% BR	25%BR	150% BR
Orthodontie refusée	-	-	-	25%BR	25%BR
Inlays Onlays (acceptés par le régime de base)	70% BR	30% BR	100% BR	25%BR	125% BR
OPTIQUE					
Fréquence de prise en charge			Tous les 2 ans ⁽⁵⁾		Tous les 2 ans ⁽⁵⁾
Monture seule	60% BR	395% BR	455% BR	-	455% BR
2 verres simples classe (a)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
2 verres complexes classe (b)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
2 verres très complexes classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
Lentilles (refusées et acceptées par la SS)	Néant ou 60% BR	40% BR+ 100€	100% BR + 100 €	100 € / an	100% BR + 200 € / an
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	-		
PROTHESE HORS DENTAIRE					
Prothèse auditive	60% BR	40% BR	100% BR	-	100% BR
Autres prothèses et petit appareillage	60% BR ou 100% BR	40% BR ou 0% BR	100% BR	-	100% BR
Gros appareillage	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Fourniture médicale et pansement	60% BR	40% BR	100% BR	-	100% BR

Légende :

(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Actes de prévention : 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 contrat (pour information à la date du 18/11/2014) : 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).

(3) Sont pris en compte les remboursements liés aux hospitalisations médicales, chirurgicales, obstétriques, psychiatriques et ambulatoires. Ne sont pas pris en compte les remboursements liés aux longs séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

(4) Dans la limite des frais réellement engagés

(5) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

(a) Foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 et dont le cylindre $\leq + 4,00$

(b) Foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 ou dont le cylindre $> + 4,00$ et verres multifocaux ou progressifs

(c) Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de $- 8,00$ à $+ 8,00$ ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de $- 4,00$ à $+ 4,00$.

Il est dérogé au présent tableau des garanties en cas de non-respect du Parcours de soins coordonnés.

ANNEXE III

SOCLE MINIMAL OBLIGATOIRE

Option 2

Garanties "socle" et "options" sous déduction du régime MSA		GARANTIES DE L'AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2015 (remboursement y compris les prestations du régime obligatoire)			REGIME 2 (Accord du 24 11 2015)	
		MSA	Remboursement complémentaire	TOTAL SOCLE NATIONAL MINIMUM OBLIGATOIRE	REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE REGIME 2	TOTAL REGIME 2 (y/c remboursement du socle national)
SOINS COURANTS						
Généraliste / Spécialiste (CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	100 % BR	200% BR
Généraliste / Spécialiste (hors CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	80% BR	180% BR
Acte Technique (CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Acte Technique (hors CAS) (1)		70% BR	30% BR	100% BR	30% BR	130% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) CAS (1)		70% BR	30% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Radiologie (radio, scanner, IRM...) hors CAS (1)		70% BR	30% BR	100% BR	30% BR	130% BR
Sages-femmes		70% BR	30% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Auxiliaire médical		60% BR	40% BR	100% BR	50% BR	150% BR
Analyse médicale		60% ou 70% BR	40% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Médecine douce (ostéo, acu, chiro)		-	-	-	25 € par séance (max 2 séances /an)	25 € par séance (max 2 séances /an)
Actes de prévention (2)		De 35% à 70%	65% ou 30% BR	100% BR	-	100% BR
Sevrage tabagique		-	-	-	-	-
Pharmacie	SMR majeur	65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR modéré	30% BR	70% BR	100% BR	-	100% BR
	SMR faible	15% BR	85% BR	100% BR	-	100% BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base		-	-	-	-	-
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base		-	-	-	-	-
HOSPITALISATION (conventionné ou non) (3)						
Frais de séjour		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	50 % BR	150% BR
Honoraire médical et chirurgical		80% ou 100% BR	20% ou 0% BR	100% BR	-	100% BR
Dépassements d'honoraires (CAS) (1)		-	155% BR	155% BR	25% BR	180% BR
Dépassements d'honoraires (hors CAS) (1)		-	100% BR	100% BR	-	100% BR
Forfait Journalier		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Forfait de 18 € sur les actes lourds (coeff ≥ 60 et ≥ 120 €)		-	100% FR	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière		-	25 € / jour	25 € / jour	15 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€	40 € par jour (max 60 jours / an) puis 25€
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-	-	25 € par jour	25 € par jour
Frais de transport		65% BR	35% BR	100% BR	-	100% BR
Maternité (4)		-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Chambre particulière Maternité		-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Psychiatrie (chambre particulière)		-	25 € / jour	25 € / jour	-	25 € / jour
Cure thermique (y/c forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR	-	65% BR à 70% BR
DENTAIRE						
Soins Dentaires		70% BR	30 % BR	100% BR	75%BR	175 BR%
Inlay Core (acceptés par le régime de base)		70% BR	55 % BR	125% BR	50%BR	175 BR%
Prothèse dentaire acceptée		70% BR	140% BR + 300€ / an	210% BR + 300 € / an	150% +50 €/an	360% BR + 350 €/an
Prothèse dentaire refusée (y/c implantologie)		-	-	-	-	-
Parodontologie refusée		-	-	-	-	-

Orthodontie acceptée	70% BR ou 100% BR	55% BR ou 25% BR	125% BR	75%BR	200% BR
Orthodontie refusée	-	-	-	75%BR	75% BR
Inlays Onlays (acceptés par le régime de base)	70% BR	30% BR	100% BR	75%BR	175% BR
OPTIQUE					
Fréquence de prise en charge			Tous les 2 ans ⁽⁵⁾		Tous les 2 ans ⁽⁵⁾
Monture seule	60% BR	395% BR	455% BR	-	455% BR
2 verres simples classe (a)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
2 verres complexes classe (b)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
2 verres très complexes classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)	60% BR	200€ y/c 40% BR	200 €	100 € / an	300 € / an
Lentilles (refusées et acceptées par la SS)	Néant ou 60% BR	40% BR+ 100€	100% BR + 100 €	100 € / an	100% BR + 200 € / an
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	-		
PROTHESE HORS DENTAIRE					
Prothèse auditive	60% BR	40% BR	100% BR	200€ / an	100% BR + 200€ / an
Autres prothèses et petit appareillage	60% BR ou 100% BR	40% BR ou 0% BR	100% BR	-	100% BR
Gros appareillage	100% BR	-	100% BR	-	100% BR
Fourniture médicale et pansement	60% BR	40% BR	100% BR	-	100% BR

Légende :

(1) Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins (CAS)

(2) Actes de prévention : 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 contrat (pour information à la date du 18/11/2014) : 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).

(3) Sont pris en compte les remboursements liés aux hospitalisations médicales, chirurgicales, obstétriques, psychiatriques et ambulatoires. Ne sont pas pris en compte les remboursements liés aux longs séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

(4) Dans la limite des frais réellement engagés

(5) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles

(a) Foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 et dont le cylindre \leq + 4,00

(b) Foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 ou dont le cylindre $>$ + 4,00 et verres multifocaux ou progressifs

(c) Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00.

Il est dérogé au présent tableau des garanties en cas de non-respect du Parcours de soins coordonnés.

Accord national
FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(24 novembre 2015)

ACCORD NATIONAL DU 24 NOVEMBRE 2015
RELATIF AUX COLLECTES DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : AGRS1697026M

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés des secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires conviennent que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser au FAFSEA, dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, représentés par la fédération nationale du bois et notamment ainsi référencés :

	RÉFÉRENCE NAPE	RÉFÉRENCE NAFE
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la Mutualité sociale agricole.

TITRE II

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE
DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR « OPCA 3+ » EN 2015**

Article 3

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,80 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Article 8

Dispositions relatives à la gestion des fonds de formation ci-dessus visés

Les organisations signataires du présent accord demandent à bénéficier de l'article 9 de l'avenant n° 24 du 17 septembre 2013 à l'accord constitutif du FAFSEA selon lequel son conseil d'administration peut constituer des sections paritaires sectorielles pour les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

A ce titre, elles demandent la création d'une section professionnelle « Transformation du bois » spécifique qui assurera les missions relevant de sa compétence.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 9

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera aux collectes réalisées à partir du 28 février 2016, pour une durée de 2 ans.

Ainsi, sont concernées par le présent accord les collectes effectuées au 28 février 2016, calculées sur les masses salariales 2015 et les collectes effectuées au 28 février 2017, calculées sur les masses salariales 2016.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 2^e trimestre 2017, afin d'examiner les modalités d'application du présent accord et les conditions de sa pérennité.

Article 10

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

Article 11

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 12

Adhésion

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

Article 13

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord 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 de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 24 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT.

FGTA FO.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160040-000216

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
