

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2016/17 DU 14 MAI 2016**

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b> | <b>1</b>     |
| <b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>                        | <b>143</b>   |

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/17

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|  | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| <b>Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) :</b> avis d'interprétation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015 relatifs à l'indemnisation maladie.....                                    | 4            |
| <b>Ameublement, bois, matériaux de construction et intersecteurs papiers-cartons (industries) :</b> lettre de dénonciation du 27 juillet 2015 de la fédération nationale du bois de l'accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+ ..... | 6            |
| <b>Architecture (entreprises [Aquitaine]) :</b> accord du 17 décembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....   | 7            |
| <b>Architecture (entreprises [Bretagne]) :</b> accord du 5 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....  | 9            |
| <b>Architecture (entreprises [Franche-Comté]) :</b> accord du 8 décembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....  | 11           |
| <b>Architecture (entreprises [Ile-de-France]) :</b> accord du 16 décembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....   | 13           |
| <b>Architecture (entreprises [Lorraine]) :</b> accord du 28 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....   | 15           |
| <b>Architecture (entreprises [Pays de la Loire]) :</b> accord du 28 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....   | 17           |
| <b>Architecture (entreprises [Picardie]) :</b> accord du 28 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....   | 19           |
| <b>Architecture (entreprises [Poitou-Charentes]) :</b> accord du 14 décembre 2015 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 .....   | 21           |
| <b>Architecture (entreprises [La Réunion]) :</b> accord du 28 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2016.....   | 23           |
| <b>Banque :</b> accord du 15 février 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....   | 25           |
| <b>Bois de pin maritime (Gascogne) :</b> avenant n° 11 du 10 février 2016 relatif à la politique salariale au 1 <sup>er</sup> avril 2016.....  | 30           |
| <b>Bureaux d'études techniques :</b> avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.....   | 36           |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Céramiques (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 45 du 15 mars 2016 relatif aux salaires.....</b>   | 40  |
| <b>Coiffure (professions connexes) : accord du 17 février 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité .....</b>  | 45  |
| <b>Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 5 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 .....</b>   | 49  |
| <b>Communication écrite directe (entreprises de logistique) : avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ...</b>        | 51  |
| <b>Communication écrite directe : accord du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars et au 1<sup>er</sup> septembre 2016.....</b>   | 53  |
| <b>Diocèses de l'Eglise catholique de France : accord de méthode du 8 février 2016 relatif à la constitution d'une branche professionnelle pour les diocèses de l'Eglise catholique de France .....</b> | 62  |
| <b>Formation (organismes) : avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2016.....</b>  | 69  |
| <b>Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2016.....</b>  | 72  |
| <b>Métallurgie (Rhône) : accord du 11 février 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2016 .....</b>                               | 74  |
| <b>Meunerie : avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord du 10 septembre 2004 relatif à la mise en place du CQP « Conducteur de moulin » .....</b>  | 79  |
| <b>Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 51 du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2016.....</b>   | 93  |
| <b>Pharmacie d'officine : accord du 7 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>   | 96  |
| <b>Pharmacie d'officine : accord du 7 mars 2016 relatif à la rémunération des jeunes préparateurs .....</b>   | 126 |
| <b>Pharmacie d'officine : accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2016.....</b>   | 130 |
| <b>Pôle emploi : procès-verbal de désaccord du 29 février 2016 portant sur la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2016.....</b>   | 132 |
| <b>Ports et manutention (Saint-Nazaire) : avenant du 22 mars 2016 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la revalorisation de la prime de grutier.....</b>   | 134 |
| <b>Ports et manutention (Saint-Nazaire) : avenant du 24 mars 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif à la majoration de l'abondement des entreprises aux PEE .....</b>                               | 135 |
| <b>Textiles (artificiels et synthétiques) : accord du 1<sup>er</sup> mars 2016 relatif aux salaires mensuels minima garantis au 1<sup>er</sup> mars 2016.....</b>                                       | 136 |
| <b>Universités et instituts catholiques : procès-verbal de désaccord du 11 mars 2016 portant sur la négociation sur les temps partiels.....</b>   | 139 |

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS  
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVIS D'INTERPRÉTATION DU 3 MARS 2016  
SUR LES AVENANTS N° 9 DU 6 JUIN 2013 ET N° 12 DU 26 FÉVRIER 2015  
RELATIFS À L'INDEMNISATION MALADIE

NOR : ASET1650478M

IDCC : 2706

Entre :

L'IFPPC ;

L'ASPAJ ;

L'AMJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Sur l'avenant n° 9 du 6 juin 2013 qui opère une mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011, par rapport aux dispositions du code du travail et l'avenant n° 12 en date du 26 février 2015, lequel opère également une mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011, la commission paritaire d'interprétation a rendu l'avis d'interprétation suivant à l'unanimité :

« Les dispositions des avenants n°s 9 et 12 relatifs à l'article 19.5 traitant de l'indemnisation maladie, s'entendent, pour leur mise en œuvre, en référence aux modalités décrites par le tableau descriptif inséré. »

**Dépôt. – Entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions conventionnelles (art. 5.2), les avis d'interprétation valablement émis par la commission paritaire d'interprétation, peuvent avoir valeur d'avenant et seront alors traités comme tels.

En conséquence, le présent avis interprétatif est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies

## Extension

L'extension de l'avis est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2016.

(Suivent les signatures.)



**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE L'AMEUBLEMENT, DU BOIS,**  
**DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**  
**ET INTERSECTEURS PAPIERS-CARTONS**

---

LETTRE DE DÉNONCIATION DU 27 JUILLET 2015  
DE LA FNB DE L'ACCORD DU 29 JUIN 2010  
PORTANT CRÉATION DE L'OPCA 3+  
NOR : ASET1650471M

*Fédération nationale du bois (FNB)*  
*6, rue François-I<sup>er</sup>*  
*75008 Paris*

Paris, le 27 juillet 2015.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 modifiant les dispositifs qui régissaient jusqu'à présent les collectes versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle ainsi que ses objectifs et moyens, les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur ces questions afin de redéfinir la politique de formation professionnelle de la branche.

A ce titre, il est rappelé que les organisations professionnelles des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois ont dénoncé par voie de conséquence, le 24 septembre 2014, l'accord national du 29 septembre 2010 modifié relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Dans la continuité des conséquences de cette dénonciation et de son effet au 31 décembre 2015, la fédération nationale du bois, et les organisations professionnelles suivantes pour lesquelles la fédération nationale du bois a mandat :

- la fédération des bois tranchés ;
- le syndicat national du charbon de bois ;
- le commerce du bois ;
- le syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;
- le syndicat national des industries de l'emballage léger en bois,

vous notifiant par la présente, la dénonciation de l'accord national du 29 juin 2010 modifié portant création de l'OPCA des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers-cartons OPCA 3+.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

*Le président.*

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(AQUITAINE)

NOR : ASET1650468M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,67 € pour l'ensemble de la région Aquitaine, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis en trois exemplaires à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Bordeaux, le 17 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 5 JANVIER 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(BRETAGNE)

NOR : ASET1650467M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,54 € pour l'ensemble de la région Bretagne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rennes, le 5 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1650466M

IDCC : 2332

---

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,60 € pour l'ensemble de la région Franche-Comté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis en trois exemplaires à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Besançon, le 8 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1650463M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,11 € pour les départements de la zone 1 (75, 92, 93, 94), à 8,01 € pour les départements de la zone 2 (77, 78, 91, 95), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.



### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Paris, le 16 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 28 JANVIER 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(LORRAINE)

NOR : ASET1650462M  
IDCC 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,44 € pour l'ensemble des départements de la région Lorraine, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nancy, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 28 JANVIER 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(PAYS DE LA LOIRE)  
NOR : ASET1650461M  
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,60 € pour l'ensemble de la région Pays de la Loire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nantes, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 28 JANVIER 2016  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(PICARDIE)

NOR : ASET1650460M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,35 € pour l'ensemble de la région Picardie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Amiens, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1650459M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,43 € pour l'ensemble de la région Poitou-Charentes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.



### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Niort, le 14 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

**ACCORD DU 28 JANVIER 2016**

**RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
(LA RÉUNION)**

NOR : ASET1650457M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La FG FO construction ;

La FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,54 € pour l'ensemble de la région La Réunion, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

### **Article 5**

Le présent accord sera transmis à l'APGP par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Saint-Denis, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

**ACCORD DU 15 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650456M

IDCC : 2120

**PRÉAMBULE**

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 7 décembre 2015, 25 janvier 2016 et 15 février 2016, dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

A l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

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

*Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima*

**Augmentation des minima**

Les salaires minima sont augmentés de 1,5 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues.

**Création de nouveaux minima**

La grille de salaires annuels des minima de branche à l'ancienneté est modifiée par la création de minima à 20 ans pour les niveaux :

- H : 32 647 € ;
- I : 39 893 € ;
- J : 48 200 €.

**Instauration d'un « salaire plancher » pour les cadres**

Par ailleurs, il est convenu d'instaurer un salaire de base minimum pour les cadres de plus de 50 ans de 34 000 €.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas *a* et *b*, les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ceux figurant actuellement dans la convention collective de la banque.

Les signataires confirment leur attachement à la négociation de bonne foi des minima de branche, auxquels ils sont très attachés.

## Article 2

### *Mise en œuvre de la garantie salariale individuelle (GSI)*

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2016.

La modification de la grille des minima à 20 ans d'ancienneté pour les niveaux H, I et J entraîne la révision de la grille de référence pour l'application de la GSI au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (cf. annexe VIII jointe au présent accord).

## Article 3

### *Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque*

La branche s'engage à renégocier, dès 2016, l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

## Article 4

### *Mesures diverses*

La branche s'engage à :

- mettre en œuvre des groupes techniques paritaires sur les sujets suivants :
  - qualité de vie au travail (QVT) ;
  - responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) ;
- réaliser une étude sur l'avenir de la banque, cette étude sera menée par l'observatoire des métiers dans la banque.

## Article 5

### *Entrée en vigueur et durée*

L'accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 15 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

AFB.

### **Syndicats de salariés :**

FEC FO ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC ;

FBA CFDT.

## ANNEXE VI

### **Grille de salaires annuels minima de branche (hors ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2016) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail**

| CATÉGORIE                              | NIVEAU | SALAIRE ANNUEL<br>minimum (en euros) | SALAIRE<br>en points bancaires <sup>(1)</sup> |
|--|--------|--------------------------------------|---|
| Techniciens                            | A      | 18 893                               | 8 829   |
|  | B      | 19 135                               | 8 942   |
|  | C      | 19 471                               | 9 099   |
|  | D      | 20 878                               | 9 756   |
|  | E      | 21 864                               | 10 217  |
|  | F      | 23 848                               | 11 144  |
|  | G      | 26 430                               | 12 350  |
| Cadres                                 | H      | 29 153                               | 13 623  |
|  | I      | 35 619                               | 16 644  |
|  | J      | 43 035                               | 20 110  |
|  | K      | 51 204                               | 23 927  |
| (1) Valeur du point bancaire : 2,14 €. |        |                                      |   |

## ANNEXE VII

### Grille de salaires annuels minima de branche (à l'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2016) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

*(En euros.)*

| CATÉGORIE   | NIVEAU | ANCIENNETÉ |        |        |        |
|-------------|--------|------------|--------|--------|--------|
|             |        | 5 ans      | 10 ans | 15 ans | 20 ans |
| Techniciens | A      | 19 208     | 19 691 | 20 280 | 20 888 |
|             | B      | 19 555     | 20 058 | 20 678 | 21 287 |
|             | C      | 19 880     | 20 478 | 21 098 | 21 727 |
|             | D      | 21 402     | 22 043 | 22 693 | 23 375 |
|             | E      | 22 410     | 23 082 | 23 774 | 24 488 |
|             | F      | 24 435     | 25 170 | 25 926 | 26 703 |
|             | G      | 27 090     | 27 899 | 28 739 | 29 599 |
| Cadres      | H      | 29 873     | 30 778 | 31 696 | 32 647 |
|             | I      | 36 507     | 37 604 | 38 731 | 39 893 |
|             | J      | 44 101     | 45 426 | 46 796 | 48 200 |
|             | K      | 52 488     | 54 055 | 55 682 |        |

## ANNEXE VIII

**Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) (à l'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2016) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail**

*(En euros.)*

| CATÉGORIE   | NIVEAU | ANCIENNETÉ |        |        |        |
|-------------|--------|------------|--------|--------|--------|
|             |        | 5 ans      | 10 ans | 15 ans | 20 ans |
| Techniciens | A      | 34 000     | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
|             | B      | 34 000     | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
|             | C      | 34 000     | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
|             | D      | 34 000     | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
|             | E      | 34 000     | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
|             | F      | 34 000     | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
|             | G      | 34 000     | 34 874 | 35 924 | 36 999 |
| Cadres      | H      | 37 341     | 38 473 | 39 620 | 40 809 |
|             | I      | 45 634     | 47 005 | 48 414 | 49 866 |
|             | J      | 55 126     | 56 783 | 58 495 | 60 250 |
|             | K      | 65 610     | 67 569 | 69 603 |        |



**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME  
EN FORÊT DE GASCOGNE  
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

---

**AVENANT N° 11 DU 10 FÉVRIER 2016  
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016**

NOR : ASET1650479M

IDCC : 172

---

Entre

La FIBA ;

L'UIRPM,

D'une part et,

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

**Article 2**

*Prime d'ancienneté*

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

**Article 3**

*Salaires minima conventionnels*

A compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- ouvrier : annexe I ;
- ACT : annexe II ;
- AM : annexe III ;
- cadre : annexe IV.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

L'accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016.

#### **Article 5**

##### *Egalité hommes-femmes*

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord

Fait à Gradignan, le 10 février 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016**

*Ouvriers*

*(En euros.)*

| NIVEAU | POSITION | SALAIRE MINIMUM |
|--------|----------|-----------------|
| I      | 1        | 1 466,62        |
| II     | 2        | 1 476,00        |
|        | 3        | 1 480,00        |
| III    | 4        | 1 488,00        |
|        | 5        | 1 500,00        |
| IV     | 6        | 1 543,00        |
|        | 7        | 1 595,00        |
| V      | 8        | 1 706,00        |
|        | 9        | 1 802,00        |

## ANNEXE II

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016**

*ACT*

*(En euros.)*

| NIVEAU | POSITION | SALAIRE MINIMUM |
|--------|----------|-----------------|
| I      | ACT 1    | 1 466,62        |
| II     | ACT 2    | 1 476,00        |
|        | ACT 3    | 1 480,00        |
| III    | ACT 4    | 1 488,00        |
|        | ACT 5    | 1 500,00        |
| IV     | ACT 6    | 1 581,00        |
|        | ACT 7    | 1 623,00        |
| V      | ACT 8    | 1 727,00        |
|        | ACT 9    | 1 824,00        |

### ANNEXE III

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016**

*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM |
|--------|-----------------|
| AM 1   | 1 706           |
| AM 2   | 1 765           |
| AM 3   | 1 857           |
| AM 4   | 1 974           |
| AM 5   | 2 083           |

## ANNEXE IV

---

**Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016**

*Cadres*

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM |
|--------|-----------------|
| C1     | 2 246           |
| C2     | 2 891           |
| C3     | 3 394           |
| C4     | 3 895           |

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT DU 16 MARS 2016  
À L'ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015  
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1650472M

IDCC : 1486

**PRÉAMBULE**

L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a instauré un droit pour tous les salariés d'être couverts par leur employeur en matière de remboursement de frais de santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (reporté au 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour les salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle).

Conscient de la difficulté pratique pour les entreprises de remplir cette obligation s'agissant des salariés à employeurs multiples ou à temps très partiel, le législateur a annoncé des modalités spécifiques de financement de la couverture pour ces salariés.

C'est la raison pour laquelle les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 ont décidé, dans le cadre de l'accord du 7 octobre 2015 ayant instauré une couverture minimum de branche en frais de santé, de suspendre la définition des modalités de couverture des salariés à employeurs multiples et à temps très partiel, notamment ceux visés à l'annexe IV (dite « annexe enquêteurs ») à la parution des décrets d'application de la loi de 2013.

Dans ce contexte, la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ont créé le dispositif du « versement santé » au profit de certains salariés en contrats courts ou à temps très partiel.

Les parties ont ainsi choisi de se réunir pour préciser les modalités d'application de ce dispositif aux entreprises de la branche et compléter à ce titre les dispositions de l'accord du 7 octobre 2015.

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

*Modification de l'article 1.1 « Adhésion du salarié »*

L'article 1.1.1 B « Disposition transitoire » est supprimé. L'article 1.1.1 A devient en conséquence l'article 1.1.1.

## Article 2

### *Modification de l'article 3 « Mise en œuvre de l'accord de branche »*

L'article 3.1 « Durée de l'accord », devient l'article 4.1.

L'article 3.1.1 « Révision et dénonciation de l'accord » devient l'article 4.1.1 ». L'article 3.1.2 « Suivi de l'accord » devient l'article 4.1.2.

L'article 3.2 « Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises de la branche » devient l'article 4.2.

L'article 3.3 « Modification du cadre législatif et réglementaire » devient l'article 4.3.

## « Article 3

### *Création d'un nouvel article 3 « Versement santé »*

L'article 3 « Versement santé » de l'accord du 7 octobre 2015 est dorénavant rédigé comme suit :

#### « Article 3.1

##### *Objet du “versement santé”*

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit “versement santé”) afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs. Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

#### Article 3.2

##### *Bénéficiaires*

Peuvent bénéficier du “versement santé”, sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 3, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du “versement santé” et n'entrent pas dans le champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire.

#### Article 3.3

##### *Conditions d'octroi*

Pour percevoir le “versement santé”, le salarié doit avoir souscrit un contrat “responsable” au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le “versement santé” ne peut en outre être cumulé avec le bénéfice d'une couverture :

- bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique) ;
- collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le “versement santé” par tout moyen en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'assureur sur le caractère responsable du dispositif.



#### Article 3.4

##### *Modalités de calcul*

Le montant du “versement santé” est calculé selon les modalités prévues à l’article D. 911-8 du code de la sécurité sociale (voir exemple 1).

En tout état de cause, les “versements santé” perçus par le salarié au sein de la même entreprise sur un mois civil d’activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs. »

#### Article 4

##### *Entrée en vigueur et formalités*

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d’opposition. Il s’incorpore à l’accord national du 7 octobre 2015 qu’il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d’en demander l’extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l’article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 16 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;

CINOV.

##### **Syndicat de salariés :**

F3C CFDT.

## ANNEXE

---

### EXEMPLE 1

A titre d'exemple, calcul du « versement santé » la contribution de l'employeur est forfaitaire et égale à 20 €. Le salarié a un contrat de travail de 15 jours travaillés à temps plein journée de 7 heures). Dans ce cas, le montant de référence est égal à 13,84 € ( $= 20 \times 7 \times 15/151,67$ ). Le coefficient de majoration sera de 125 % : le montant mensuel versé aux salariés sera donc de 17,30 ( $13,84 \times 125 \%$ ).

(Source : circulaire de la direction de la sécurité sociale du 29 décembre 2015.)

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

AVENANT N° 45 DU 15 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1650476M

IDCC : 1558

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires mensuels conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G 1).

**Article 2**

*Revalorisation du salaire minimum garanti  
des personnels ouvriers et ETAM*

Le salaire minimum conventionnel garanti est fixé par le barème figurant en annexe I du présent avenant, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Pour toute référence horaire, le barème du salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

**Article 3**

*Revalorisation de la grille des appointements  
mensuels minima des personnels cadres*

Les appointements mensuels minima garantis de la grille des personnels cadres sont fixés selon le barème figurant en annexe II.

La grille des appointements mensuels minima correspondent à un horaire mensuel de 151,67 heures.

**Article 4**

*Egalité professionnelle et salariale  
entre les hommes et les femmes*

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 14 janvier 2011, un accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelles. En application de l'article 3 de cet accord,

la branche examine annuellement, lors de la CPNE-FP, les données statistiques élaborées par l'observatoire des métiers et des qualifications, orientées sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 5 de ce même accord, les employeurs doivent assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Aux termes de l'accord du 14 janvier 2011, les parties signataires s'engagent à respecter les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Les parties, conformément aux engagements pris dans l'accord sur la révision des classifications, ont ouvert une négociation visant à compléter les dispositions de l'accord précité.

Cette négociation vise, notamment, à définir et à améliorer les mesures et outils devant être mis en œuvre, aux niveaux tant de la branche que des entreprises entrant dans son champ professionnel et géographique :

- pour renforcer les outils de diagnostic et de veille existant, prenant ainsi en compte notamment les dispositions des articles 19 et 29 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ;
- pour garantir l'égalité professionnelle et de traitement entre les femmes et les hommes.

## **Article 5**

### *Revalorisation de la prime de vacances de la convention collective des industries céramiques françaises*

Conformément à la convention collective, la prime de vacances, pour les ouvriers et les ETAM, est actuellement égale à 22 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur 4 semaines, et versée en plus de l'indemnité de congé payé.

Il a été convenu entre les partenaires sociaux de revaloriser uniquement le taux de la prime de vacances selon le calendrier suivant :

- 23 % en 2016 ;
- 24 % en 2018 ;
- 25 % en 2020.

Pour rappel, la prime de vacances est calculée sur 4 semaines.

## **Article 6**

### *Modalités d'application*

#### **Article 6.1**

##### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par

la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

## **Article 6.2**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

## **Article 6.3**

### *Force obligatoire de l'accord*

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 6.4**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 15 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CICE.

### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNTVC CGT ;

FNCB CFDT ;

FG FO construction.

## ANNEXE I

### Grille de salaires minima garantis des personnels ouvriers et ETAM des industries céramiques

*(En euros.)*

| NIVEAU | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM<br>garanti mensuel<br>(pour 151,67 heures) |
|--------|-------------|--|
| I      | 125         | 1 474,43   |
|        | 130         | 1 477,37   |
|        | 135         | 1 481,58   |
|        | 140         | 1 482,86   |
| II     | 145         | 1 484,63   |
|        | 155         | 1 487,46   |
|        | 160         | 1 489,23   |
| III    | 175         | 1 490,99   |
|        | 190         | 1 512,75   |
|        | 200         | 1 528,79   |
| IV     | 210         | 1 553,57   |
|        | 230         | 1 579,79   |
|        | 240         | 1 635,38   |
| V      | 250         | 1 693,07   |
|        | 260         | 1 752,85   |
|        | 270         | 1 814,74   |
| VI     | 280         | 1 882,91   |
|        | 290         | 1 953,18   |
|        | 300         | 2 026,60   |
| VII    | 310         | 2 104,21   |
|        | 330         | 2 181,83   |
|        | 350         | 2 263,64   |

## ANNEXE II

### Grille des appointements mensuels minima des cadres

Appointements des cadres des industries réfractaires, carreau céramique, porcelaine céramique sanitaire, poterie, kaolin, producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie, céramique – table et ornementation

La grille des appointements mensuels minima garantis, qui correspond à un horaire mensuel de 151,67 heures, est fixée comme suit :

*(En euros.)*

| ANNÉES D'EXPÉRIENCE               | COEFFICIENT | SALAIRE<br>(pour 151,67 heures) |
|-----------------------------------|-------------|---------------------------------|
| Position 1                        |             |                                 |
| Avant 1 an                        | 78          | 2 051,75                        |
| 1 an                              | 86          | 2 230,05                        |
| 2 ans                             | 93          | 2 384,88                        |
| 3 ans                             | 100         | 2 542,46                        |
| Position 2                        |             |                                 |
| Position 2 (catégories A, B et C) | 100         | 2 542,46                        |
| Après 3 ans en position 2         | 108         | 2 727,06                        |
| Après 3 ans au coefficient 108    | 114         | 2 865,25                        |
| Après 3 ans au coefficient 114    | 120         | 3 002,32                        |
| Après 3 ans au coefficient 120    | 126         | 3 140,49                        |
| Après 3 ans au coefficient 126    | 132         | 3 278,66                        |
| Après 3 ans au coefficient 132    | 138         | 3 385,34                        |
| Position 3                        |             |                                 |
| 3 A                               | 138         | 3 385,34                        |
| 3 B                               | 180         | 4 319,60                        |

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise. Les appointements mensuels bruts réels d'un cadre sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus ;
- d'autre part, d'une partie variable correspondant à 1/12 des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les 12 derniers mois.

Brochure n° 3159

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

**ACCORD DU 17 FÉVRIER 2016**

**RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ**

NOR : ASET1650486M

IDCC : 2596

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

**PRÉAMBULE**

Dans le but d'améliorer la performance des entreprises de la branche coiffure, la mise en place du pacte de responsabilité et de solidarité doit permettre d'œuvrer en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre :

- pour les entreprises, une baisse des prélèvements et une simplification des démarches administratives et réglementaires permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, et de formation.

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

*Maintien de l'emploi et recrutement*

Les entreprises de coiffure subissent une chute de leur chiffre d'affaires depuis quelques années. En moyenne, seul un établissement sur deux recrute et 51 % <sup>(1)</sup> des salons de coiffure fonctionnent sans salariés. 95,5 % des entreprises de coiffure sont des micro-entreprises de moins de 6 salariés. Conscient de cette difficulté propre aux structures TPE des entreprises de coiffure, les parties signataires souhaitent améliorer le maintien de l'emploi dans la branche.

Par conséquent, les entreprises de coiffure s'engagent à recruter, en France, entre 2016 et 2018, 30 000 actifs dans la branche. En ce qui concerne les embauches salariés parmi ces actifs, la branche s'engage à respecter la répartition des embauches par catégorie de contrats et de la manière suivante : contrats à durée indéterminée (CDI) 74 %, contrats à durée déterminée (CDD) 3 %, contrats d'apprentissage et de professionnalisation 23 %.

Par ailleurs, il est rappelé que le CDI est la règle et que le CDD est l'exception. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

---

(1) Source : rapport de branche, données 2013.



## Article 2

### *Transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en CDI*

L'objectif du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est de permettre au jeune d'acquies une qualification. Cela doit lui permettre un accès facilité à un métier et de développer une expérience professionnelle mais aussi personnelle. Ces contrats sont la voie privilégiée pour accéder au métier de coiffeur.

Ces contrats ne peuvent en aucune façon être détournés de leur objectif principal qui est d'acquies une formation générale, théorique et pratique. Aussi ne peuvent-ils pas être utilisés par l'entreprise pour pallier à un manque d'effectif, que le besoin soit provisoire ou permanent.

A l'issue de leur formation, la branche souhaite que chaque année, à partir de 2016 et pour les années à venir, 32 % soit 7 000 jeunes voient leur contrat transformé en CDI si les conditions économiques le permettent. Le suivi de l'évolution des embauches se fera au travers du rapport de branche exposé tous les ans aux partenaires sociaux.

## Article 3

### *Maintien de l'emploi des seniors*

Les partenaires sociaux s'engagent sur le maintien dans l'emploi des seniors. L'emploi des seniors est un défi pour les TPE que représentent les établissements de coiffure. Aussi appartient-il à toutes les entreprises de privilégier un dialogue renforcé avec les salariés de plus de 50 ans. Des échanges constructifs entre employeurs et salariés doivent permettre d'aboutir à une diversification des âges dans les équipes de travail. Le salarié écouté pourra faire part de ses demandes à l'employeur qui devra essayer, dans la mesure de ses possibilités et en fonction des difficultés inhérentes à son activité, de trouver un juste équilibre entre ses besoins et ceux du salarié. L'objectif pour 2018 est de permettre au salarié de maintenir ses compétences, d'adapter son emploi du temps ou ses conditions de travail et de faciliter sa transition vers la retraite. La branche s'engage par ailleurs à promouvoir le contrat de génération dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes assurera un suivi des débats engagés.

## Article 4

### *Veiller à la qualité de vie au travail*

La qualité de vie au travail passe par un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Dans le cadre de cette démarche, l'équilibre passe par un dialogue nécessaire entre employeurs et salariés. Le bien-être au travail doit s'accompagner d'une souplesse et d'un échange constructif visant à satisfaire les deux parties.

Par ailleurs, la branche se montrera active dans la prévention des risques. Dès 2016, elle mettra en place des études de terrain permettant d'identifier les risques professionnels, mais également des propositions concrètes de prévention. L'anticipation des risques sera une mesure qui permettra à l'employeur d'améliorer la protection de ses salariés face aux risques professionnels. La branche prendra en compte l'exposition aux risques des salariés afin d'en évaluer les risques et de proposer une prévention adaptée aux besoins identifiés. Elle remettra son rapport avant la fin de l'année 2017.

## Article 5

### *Tutorat et formation des chefs d'entreprise*

Les partenaires sociaux s'accordent tous pour considérer que le tutorat est un élément essentiel dans les relations de travail.

Pour accompagner et aider les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise désignera un tuteur parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée. L'objectif est de transmettre des savoir-faire et des savoir-être auprès des plus jeunes.

A l'inverse, les jeunes salariés volontaires pourront faire profiter leurs acquis relatifs à de nouvelles techniques de coiffures auprès des plus anciens.

La formation des chefs d'entreprise aux nouvelles techniques de coiffure est un pilier fondamental de la compétitivité des entreprises. En effet, un établissement de coiffure qui a identifié les demandes du marché caractérisé par de nouvelles méthodes, technologies et tendances, doit être en mesure d'y répondre. Cette formation doit permettre au chef d'entreprise de former à son tour ses équipes.

La branche souhaite s'investir dans la formation tutorale pour les chefs d'entreprise ou les salariés pour l'apprentissage ou la professionnalisation pour rendre la profession qualitative et limiter la rupture de contrat. Elle est prête à mettre en place un permis de former. Cet axe sera négocié en CPNEFP dès 2016.

## **Article 6**

### *Dialogue social et économique*

Le dialogue social est une des clefs du succès du pacte de responsabilité. L'engagement des salariés dans ce dialogue permettra à la branche de se montrer compétitive d'un point de vue économique et social. Ce pacte ne peut fonctionner que par l'intermédiaire d'un dialogue social structuré et de qualité.

Les principales caractéristiques de l'environnement économique des entreprises de coiffure devront être abordées dans ce dialogue dès 2016. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de la coiffure et des professions connexes jouera un rôle actif dans la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Il sera donc indispensable d'identifier les nouveaux facteurs de compétitivité pour la branche. Une étude prospective devra être mise en place et permettre aux coiffeurs une diversification de leur activité sur des segments porteurs. Les entreprises de coiffure doivent être accompagnées dans la diversification et la maîtrise de nouvelles techniques de coiffure et du bien-être. Il importe d'accompagner ces entreprises par la formation et l'information, afin de les rendre plus performantes et cela dès 2016.

## **Article 7**

### *Champ d'application et entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

## **Article 8**

### *Dépôt*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et non signataires et déposé auprès de la direction générale du travail en vue de son extension et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 17 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CNEC ;  
UNEC.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA.

Brochure n° 3251

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1517. – COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),  
arts de la table, coutellerie, droguerie,  
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,  
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

**AVENANT N° 5 DU 26 JANVIER 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650458M

IDCC : 1517

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

(En euros.)

| NIVEAU<br>(Classification en vigueur,<br>chapitre XII) | SALAIRE MINIMUM MENSUEL<br>pour 151,67 heures |
|--|---|
| I  | 1 472   |
| II   | 1 490   |
| III  | 1 514   |
| IV   | 1 534   |
| V  | 1 623   |
| VI   | 1 780   |
| VII  | 2 320   |
| VIII   | 3 052   |
| IX   | 3 443   |

Les parties signataires rappellent que le niveau I est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne tant l'accès à la formation professionnelle qu'à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SNCAO ;  
SNAN ;  
CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 1 DU 18 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650465M

IDCC : 1611

Entre :

Le SNCD logistique,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

Le SNPEP CGT-FO ;

La FPT CFTC ;

L'IP CFE-CGC ;

Le S3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 6.1 est remplacé par l'article ci-dessous :

« Article 6.1

*Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation*

Les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de leur niveau de formation :

- 70 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du Smic si celui-ci est plus avantageux, sans effet rétroactif sur les contrats déjà signés ;
- dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10 % (soit 80 %).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré si celui-ci est plus avantageux. »

## **Article 2**

### *Précision de la référence à AGEFOS-PME*

Au 5<sup>e</sup> alinéa du préambule, au 1<sup>er</sup> point de l'article 3, au dernier alinéa de l'article 4, au dernier alinéa de l'article 5, au dernier alinéa de l'article 6, aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'article 7 ainsi que dans le tableau « Pour mémoire le montant des contributions de la branche sur masse salariale 2015 – Collecte 2015 », à l'article 7.2 ainsi que dans le tableau « Le montant des contributions légales et conventionnelles sur masse salariale 2015 – Collecte 2016 », les termes « AGEFOS PME-CGM » sont remplacés par « AGEFOS-PME. »

## **Article 3**

### *Dépôt et demande d'extension*

Les organisations signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 18 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

Convention collective nationale

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

---

ACCORD DU 18 FÉVRIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS ET AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2016

NOR : ASET1650464M

IDCC : 1611

Entre :

Le SNCD logistique,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

Le SNPEP CGT-FO ;

La FPT CFTC ;

L'IP CFE-CGC ;

Le S3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,4 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016 puis de 0,2 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail. Elles s'engagent à mettre en place un tableau de bord pour assurer l'égalité hommes-femmes parmi les sociétés adhérentes au SNCD.

Fait à Paris, le 18 février 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016

*(Base nouvelle classification)*

*(En euros.)*

| GRUPE   | SALAIRE<br>horaire | SALAIRE<br>minimal conventionnel<br>(151,67 heures) |
|---|--------------------|---|
| Cadres  |                    |   |
| I A   |                    | 4 735,61  |
| I B   |                    | 4 145,97  |
| I C   |                    | 3 685,29  |
| I D   |                    | 3 537,88  |
| I E   |                    | 2 837,92  |
| I F   |                    | 2 763,98  |
| I G   |                    | 2 671,85  |
| Agents de maîtrise. – Techniciens             |                    |   |
| II A  |                    | 2 579,71  |
| II B  |                    | 2 395,45  |
| II C  |                    | 2 303,31  |
| Employés. – Ouvriers                          |                    |   |
| III A   | 13,98              | 2 120,35  |
| III B   | 12,77              | 1 936,83  |
| III C   | 11,58              | 1 756,34  |
| III D   | 10,93              | 1 657,75  |
| III E   | 10,60              | 1 607,70  |
| III F   | 9,98               | 1 513,67  |
| III G   | 9,77               | 1 481,82  |
| III H(*)                                      | 9,67               | 1 466,65  |
| (*) Smic à la date de la révision des minima. |                    |   |

**Grille de classification des emplois repères  
(Annexe IV.1) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016**

*(En euros.)*

| GROUPE                            | ÉCHELON | POINTS | EMPLOIS REPÈRES  | SALAIRE<br>horaire | SALAIRE MINIMAL<br>(151,67 heures) |
|-----------------------------------|---------|--------|--|--------------------|------------------------------------|
| Cadres                            |         |        |  |                    |                                    |
| I                                 | A       | 28     | Directeur d'usine  |                    | 4 735,61                           |
|                                   | B       | 26     | Directeur administratif / financier<br>Directeur de production<br>Directeur commercial   |                    | 4 145,97                           |
|                                   | C       | 25     | Directeur des ressources humaines  |                    | 3 685,29                           |
|                                   | D       | 24     | Chef des ventes  |                    | 3 537,88                           |
|                                   | E       | 22     | Chef d'atelier<br>Responsable administratif / financier / res-<br>sources humaines       |                    | 2 837,92                           |
|                                   | F       | 21     | Contrôleur de gestion  |                    | 2 763,98                           |
|                                   | G       | 20     | Responsable méthode qualité<br>Chef comptable  |                    | 2 671,85                           |
| Agents de maîtrise. – Techniciens |         |        |  |                    |                                    |
| II                                | A       | 19     | Responsable administration des ventes<br>Responsable maintenance<br>Analyste programmeur |                    | 2 579,71                           |
|                                   | B       | 17     | Assistante de direction<br>Responsable groupe production                                 |                    | 2 395,45                           |
|                                   | C       | 16     | Chef de groupe maintenance<br>Technicien principal informatique ou système               |                    | 2 303,31                           |
| Ouvriers. – Employés              |         |        |  |                    |                                    |
| III                               | A       | 15     | Chef de groupe production<br>Automaticien régleur<br>Technico-commercial<br>Infirmière   | 13,98              | 2 120,35                           |
|                                   | B       | 14     | Chef magasinier<br>Agent commercial  | 12,77              | 1 936,83                           |
|                                   | C       | 12     | Responsable ordonnancement<br>Comptable<br>Technicien maintenance                        | 11,58              | 1 756,34                           |
|                                   | D       | 11     | Programmeur<br>Assistante commerciale/administrative                                     | 10,93              | 1 657,75                           |
|                                   | E       | 10     | Conducteur confirmé<br>Chauffeur PL<br>Pupitreur   | 10,60              | 1 607,70                           |

| GROUPE | ÉCHELON | POINTS | EMPLOIS REPÈRES   | SALAIRE<br>horaire | SALAIRE MINIMAL<br>(151,67 heures) |
|--------|---------|--------|---|--------------------|------------------------------------|
|        | F       | 9      | Conducteur qualifié<br>Coordinateur d'agents de production<br>Cariste magasinier  | 9,98               | 1 513,67                           |
|        | G       | 8      | Agent de planning<br>Opérateur confirmé<br>Conducteur<br>Magasinier ou cariste  | 9,77               | 1 481,82                           |
|        | H       | 7      | Employé(e) service comptabilité/administratif<br>Opérateur/opératrice de saisie<br>Standardiste<br>Agent de manutention<br>Chauffeur VL<br>Agent production | Smic<br><br>9,67   | Smic<br><br>1 466,65               |

**Grille de classification des emplois repères par famille**  
**(Annexe IV.2) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016**

| FAMILLE 1<br>Administration, gestion  | FAMILLE 2<br>Technique  | FAMILLE 3<br>Commerciale                 | FAMILLE 4<br>Logistique,<br>services généraux |
|---|---|--|---|
| Directeur d'usine   |   |  |   |
| Directeur administratif,<br>financier   | Directeur de production                                       | Directeur commercial                     |   |
| Directeur des ressources<br>humaines  |   |  |   |
|   |   | Chef des ventes                          |   |
| Responsable administratif,<br>financier, ressources<br>humaines   | Chef d'atelier  |  |   |
| Contrôleur de gestion   |   |  |   |
| Responsable<br>méthode qualité<br>Chef comptable  |   |  |   |
| Analyste programmeur  |   | Responsable administration<br>des ventes | Responsable maintenance                       |
| Assistante de direction   | Responsable<br>groupe production                              |  |   |
|   | Technicien principal<br>informatique ou système               |  | Chef de groupe<br>maintenance                 |
|   | Chef de groupe production<br>Automaticien régleur             | Technico-commercial                      | Infirmière                                    |
|   |   | Agent commercial                         | Chef magasinier                               |
| Comptable   | Responsable<br>ordonnancement                                 |  | Technicien maintenance                        |
| Programmeur<br>Assistante commerciale<br>administrative   |   |  |   |
| Pupitreux   | Conducteur confirmé   |  | Chauffeur PL                                  |
|   | Conducteur qualifié<br>Coordinateur d'agents<br>de production |  | Cariste magasinier                            |
| Agent de planning   | Opérateur confirmé<br>Conducteur                              |  | Magasinier ou cariste                         |
| Employé(e) service<br>comptabilité, administratif<br>Opérateur, opératrice<br>de saisie<br>Standardiste | Agent de production   |  | Agent de manutention<br>Chauffeur VL          |

**Grille des salaires minima mensuels  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016**

*(Base nouvelle classification)*

*(En euros.)*

| GROUPE  | SALAIRE<br>horaire | SALAIRE<br>minimal conventionnel<br>(151,67 heures) |
|---|--------------------|---|
| Cadres  |                    |   |
| I A   |                    | 4 745,08  |
| I B   |                    | 4 154,26  |
| I C   |                    | 3 692,66  |
| I D   |                    | 3 544,96  |
| I E   |                    | 2 843,60  |
| I F   |                    | 2 769,51  |
| I G   |                    | 2 677,19  |
| Agents de maîtrise. – Techniciens             |                    |   |
| II A  |                    | 2 584,87  |
| II B  |                    | 2 400,24  |
| II C  |                    | 2 307,92  |
| Employés. – Ouvriers                          |                    |   |
| III A   | 14,01              | 2 124,90  |
| III B   | 12,80              | 1 941,38  |
| III C   | 11,60              | 1 759,37  |
| III D   | 10,95              | 1 660,79  |
| III – E                                       | 10,62              | 1 610,74  |
| III F   | 10,00              | 1 516,70  |
| III G   | 9,79               | 1 484,85  |
| III H <sup>(*)</sup>                          | 9,67               | 1 466,65  |
| (*) Smic à la date de la révision des minima. |                    |   |

**Grille de classification des emplois repères  
(Annexe IV.1) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016**

*(En euros.)*

| GROUPE                            | ÉCHELON | POINTS | EMPLOIS REPÈRES  | SALAIRE<br>horaire | SALAIRE MINIMAL<br>(151,67 heures) |
|-----------------------------------|---------|--------|--|--------------------|------------------------------------|
| Cadres                            |         |        |  |                    |                                    |
| I                                 | A       | 28     | Directeur d'usine  |                    | 4 745,08                           |
|                                   | B       | 26     | Directeur administratif / financier<br>Directeur de production<br>Directeur commercial   |                    | 4 154,26                           |
|                                   | C       | 25     | Directeur des ressources humaines  |                    | 3 692,66                           |
|                                   | D       | 24     | Chef des ventes  |                    | 3 544,96                           |
|                                   | E       | 22     | Chef d'atelier<br>Responsable administratif / financier / res-<br>sources humaines       |                    | 2 843,60                           |
|                                   | F       | 21     | Contrôleur de gestion  |                    | 2 769,51                           |
|                                   | G       | 20     | Responsable méthode qualité<br>Chef comptable  |                    | 2 677,19                           |
| Agents de maîtrise. – Techniciens |         |        |  |                    |                                    |
| II                                | A       | 19     | Responsable administration des ventes<br>Responsable maintenance<br>Analyste programmeur |                    | 2 584,87                           |
|                                   | B       | 17     | Assistante de direction<br>Responsable groupe production                                 |                    | 2 400,24                           |
|                                   | C       | 16     | Chef de groupe maintenance<br>Technicien principal informatique ou système               |                    | 2 307,92                           |
| Ouvriers. – Employés              |         |        |  |                    |                                    |
| III                               | A       | 15     | Chef de groupe production<br>Automaticien régleur<br>Technico-commercial<br>Infirmière   | 14,01              | 2 124,90                           |
|                                   | B       | 14     | Chef magasinier<br>Agent commercial  | 12,80              | 1 941,38                           |
|                                   | C       | 12     | Responsable ordonnancement<br>Comptable<br>Technicien maintenance                        | 11,60              | 1 759,37                           |
|                                   | D       | 11     | Programmeur<br>Assistante commerciale/administrative                                     | 10,95              | 1 660,79                           |
|                                   | E       | 10     | Conducteur confirmé<br>Chauffeur PL<br>Pupitreur   | 10,62              | 1 610,74                           |

| GROUPE | ÉCHELON | POINTS | EMPLOIS REPÈRES   | SALAIRE<br>horaire | SALAIRE MINIMAL<br>(151,67 heures) |
|--------|---------|--------|---|--------------------|------------------------------------|
|        | F       | 9      | Conducteur qualifié<br>Coordinateur d'agents de production<br>Cariste magasinier  | 10,00              | 1 516,70                           |
|        | G       | 8      | Agent de planning<br>Opérateur confirmé<br>Conducteur<br>Magasinier ou cariste  | 9,79               | 1 484,85                           |
|        | H       | 7      | Employé(e) service comptabilité/administratif<br>Opérateur/opératrice de saisie<br>Standardiste<br>Agent de manutention<br>Chauffeur VL<br>Agent production | Smic<br><br>9,67   | Smic<br><br>1 466,65               |

**Grille de classification des emplois repères par famille  
(Annexe IV.2) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016**

| FAMILLE 1<br>Administration, gestion  | FAMILLE 2<br>Technique  | FAMILLE 3<br>Commerciale                 | FAMILLE 4<br>Logistique,<br>services généraux |
|---|---|--|---|
| Directeur d'usine   |   |  |   |
| Directeur administratif,<br>financier   | Directeur de production                                       | Directeur commercial                     |   |
| Directeur des ressources<br>humaines  |   |  |   |
|   |   | Chef des ventes                          |   |
| Responsable administratif,<br>financier, ressources<br>humaines   | Chef d'atelier  |  |   |
| Contrôleur de gestion   |   |  |   |
| Responsable<br>méthode qualité<br>Chef comptable  |   |  |   |
| Analyste programmeur  |   | Responsable administration<br>des ventes | Responsable maintenance                       |
| Assistante de direction   | Responsable<br>groupe production                              |  |   |
|   | Technicien principal<br>informatique ou système               |  | Chef de groupe<br>maintenance                 |
|   | Chef de groupe production<br>Automaticien régleur             | Technico-commercial                      | Infirmière                                    |
|   |   | Agent commercial                         | Chef magasinier                               |
| Comptable   | Responsable<br>ordonnancement                                 |  | Technicien maintenance                        |
| Programmeur<br>Assistante commerciale<br>administrative   |   |  |   |
| Pupitreur   | Conducteur confirmé   |  | Chauffeur PL                                  |
|   | Conducteur qualifié<br>Coordinateur d'agents<br>de production |  | Cariste magasinier                            |
| Agent de planning   | Opérateur confirmé<br>Conducteur                              |  | Magasinier ou cariste                         |
| Employé(e) service<br>comptabilité, administratif<br>Opérateur, opératrice<br>de saisie<br>Standardiste | Agent de production   |  | Agent de manutention<br>Chauffeur VL          |



**Accord professionnel**  
**DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE**

ACCORD DE MÉTHODE DU 8 FÉVRIER 2016  
RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE  
POUR LES DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE

NOR : ASET1650487M

PRÉAMBULE

Aujourd'hui, l'union des associations diocésaines de France (UADF), représentant les employeurs, et les organisations syndicales représentatives participant aux négociations expriment leur volonté commune de constituer une branche professionnelle au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail. La signature du présent accord sera constitutive de la création de cette branche.

La décision de franchir cette nouvelle étape répond aussi bien à des raisons de fond qu'à des questions d'opportunité : d'une part, il est naturel que les institutions de l'Eglise catholique mettent en œuvre pour elles-mêmes les principes d'organisation et de relations sociales que l'Eglise catholique préconise pour le monde du travail, au moment où l'ensemble des salariés travaillant dans les associations diocésaines et paroissiales représente près de 12 000 personnes ; d'autre part, une branche professionnelle peut répondre à des besoins concrets pour faciliter la mise en œuvre du droit du travail et adapter les dispositions générales aux spécificités d'un secteur particulier comme l'Eglise catholique. La branche professionnelle peut être un lieu pertinent de régulation sociale et constituer un cadre général de droits et de devoirs pour tous les salariés et les employeurs des entités ecclésiales.

La branche offrira un socle juridique à partir duquel pourra s'organiser la vie sociale des diocèses et des paroisses dans des conditions homogènes et équitables. Il y aura lieu de bien tenir compte du caractère propre des institutions ecclésiales, aussi bien dans leur finalité que dans leurs modalités de fonctionnement, et de respecter l'identité économique et sociale des diocèses. La branche aura ainsi à mettre en œuvre le principe de subsidiarité. Ce principe implique que la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer et suppose aussi que les instances diocésaines et paroissiales pourront préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche afin de leur permettre de continuer d'exercer leurs capacités d'initiative, leur liberté d'action et leurs responsabilités.

Enfin il est expressément convenu que la branche professionnelle des diocèses de l'Eglise catholique en France fera l'objet d'une construction progressive. Les signataires du présent accord déterminent les thèmes prioritaires à traiter, selon les besoins des diocèses et de leurs salariés.

Le dispositif conventionnel s'élaborera ainsi progressivement, accord après accord, selon un agenda social consistant et structuré, détaillé ci-après.

1. Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

1. Le champ d'application professionnel et territorial de la branche ;

2. L'agenda social 2016-2018 organisant les thématiques de négociation ;
3. La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation ;
4. La mise en place, la composition, l'organisation et les moyens alloués à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords.

La commission sera également chargée de veiller aux bonnes conditions d'exercice du dialogue social.

## 2. Champ d'application professionnel et territorial de la branche

Le présent accord de méthode vise à constituer une branche d'activité spécifique pour les structures employeurs des diocèses de l'Eglise catholique en France.

L'activité principale de ces structures consiste à assurer et organiser les moyens matériels et à gérer les ressources au soutien de l'activité de l'Eglise catholique.

Cette branche aura pour objet de définir, par la négociation collective avec les organisations syndicales, les conditions d'emploi du personnel laïc salarié occupé dans les différentes structures employeurs citées ci-après.

Sont ainsi inclus dans la branche les employeurs des structures suivantes, situées sur le territoire français, en métropole et dans les DOM à l'exclusion des structures employeurs situées dans les diocèses concordataires directement rattachés au Saint-Siège (Metz et Strasbourg) dont les personnels sont régis par un statut de droit public :

- les associations diocésaines en charge de la gestion directe du diocèse (curie, services diocésains, maisons diocésaines...) et les paroisses ;
- les structures employeurs en charge de la gestion des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME) ;
- les autres entités relevant d'une convention collective ou accord collectif diocésain, ou d'un accord atypique diocésain, telles que :
  - les associations de gestion des maisons diocésaines ;
  - les autres structures diocésaines telles que des maisons d'accueil, séminaires, sanctuaires, (sous réserve qu'elles ne relèvent pas de conventions collectives professionnelles spécifiques) ;
- la structure employeur que constitue l'union des associations diocésaines de France (UADF).

A tout moment, chaque président d'association (ou responsable d'entité diocésaine ou paroissiale autre qu'associative) dont l'activité est en relation avec les missions de l'Eglise catholique pourra déclarer son adhésion aux accords collectifs signés dans le cadre de la branche selon les dispositions légales en vigueur.

La présente branche n'inclut pas les ministres ordonnés ni les membres des congrégations religieuses et des instituts de vie consacrée, ni les aumôniers de prisons ou d'hôpitaux qui relèvent de statuts légaux spécifiques, sauf s'il existe un contrat de travail salarié formel avec un des employeurs des structures précitées.

D'autre part, elle n'inclut pas les personnels des établissements scolaires et hospitaliers ou centres médico-sociaux agréés puisqu'ils relèvent de conventions collectives propres.

## 3. Agenda social 2016-2018

Dès signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier selon un agenda précis pour les trois prochaines années sur des thématiques prioritaires qui feront l'objet d'accords spécifiques :

Janvier à décembre 2016 :

1. Négociation en vue d'un accord sur la durée et l'organisation du temps de travail ;
2. Mise en place d'un inventaire social relatif aux données suivantes :
  - la protection santé et prévoyance ;

- les grilles de classifications ;
- la typologie des emplois et des effectifs salariés ;
- la formation ;
- les instances représentatives du personnel.

3. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences.

Janvier à décembre 2017 :

1. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences (suite) ;
2. Négociation en vue d'un accord sur l'emploi et le suivi des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME) ;
3. Négociation annuelle obligatoire (NAO).

Janvier à décembre 2018 :

1. Négociation en vue d'un accord sur les garanties sociales en matière de santé et de prévoyance ;
2. Négociation en vue d'un accord sur la classification des emplois.

Cet agenda sera ajusté chaque année en fonction de l'avancement des négociations.

#### 4. Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation

##### 4.1. Composition

La commission nationale paritaire de négociation est composée à part égale de représentants d'employeurs et salariés :

Pour le collège employeur, à titre indicatif :

- le président du conseil épiscopal pour les affaires économiques, sociales et juridiques (CAESJ) ;
- un évêque, président d'une association diocésaine, membre du CAESJ ;
- un économiste diocésain, membre du CAESJ ;
- trois économistes ou responsables RH diocésains ;
- la secrétaire générale adjointe de l'UADE, en charge des questions économiques et sociales et un conseiller social de l'UADE.

Pour le collège salarié :

- trois représentants par organisation syndicale représentative.

##### 4.2. Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre trimestrielle minimum de la commission paritaire nationale de négociation.

Des rencontres sous forme de groupe de travail technique restreint seront mises en place en alternance des rencontres nationales et selon les thématiques abordées.

Lors de ces réunions de groupes de travail technique, chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter par deux de ses membres.

La convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance, sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de chaque séance.

Tout document nécessaire au travail en instance de négociation sera adressé, dans la mesure du possible, au minimum 15 jours avant la séance prévue.

### 4.3. Moyens

Les heures consacrées au temps de réunion de négociation et aux temps de trajet relatifs à ces négociations sont considérées comme temps de travail effectif pour les salariés des diocèses participant aux négociations.

Un quota d'heures de délégation sera attribué à chacun des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation pour le temps consacré à la préparation des rencontres de négociation. Ce quota d'heures de délégation sera équivalent au temps de négociation en séance.

Ce temps de préparation sera évalué à 7 heures pour une journée de négociation et à 3,5 heures pour une demi-journée de négociation.

Les frais de déplacement des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation seront pris en charge sur base de justificatifs ne pouvant excéder :

- la valeur d'un billet de train de 2<sup>e</sup> classe pour le transport, et le cas échéant des frais de métro ;
- le remboursement des frais de repas sur base de cinq minimum garanti <sup>(1)</sup> ;
- le remboursement des frais d'hébergement, sur base de vingt minimum garanti.

L'ensemble de ces moyens sera financé par un budget national spécifique octroyé par l'UADE.

## 5. Constitution d'une commission nationale paritaire d'interprétation et de validation des accords

Les parties signataires créent la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords (CPNIV) dont les missions principales s'entendent, d'une part, à l'examen des accords collectifs au vu des dispositions de l'article L. 2232-22 <sup>(2)</sup>, et, d'autre part, au respect des accords collectifs nationaux.

### 5.1. Composition

La CPNIV est composée à parts égales de représentants d'employeurs et salariés :

- deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche ;
- autant de représentants d'employeurs que de membres salariés.

### 5.2. Organisation

La commission se réunit autant que nécessaire et systématiquement en cas de saisine portant sur la validité des accords conclus au titre des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

La commission se réunira afin de mettre en place le règlement intérieur de la CPNIV.

### 5.3. Moyens

Les moyens dédiés aux membres de la CPNIV sont identiques à ceux de la commission paritaire de négociation visée au 4.3 du présent accord.

---

(1) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est revalorisé chaque année par décret.

(2) La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit les dispositions suivantes : doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire de branche, les accords conclus en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, en l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, par les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-1. Ces accords doivent également être signés par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

## 6. Publicité et dépôt

En vertu de l'article L. 2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 8 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UADF.

### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

FS CFDT.

## ANNEXE

### LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNELS DES DIOCÈSES DE L'EGLISE DE FRANCE

---

Entre :

L'union des associations diocésaines de France (ci-après UADF),

D'une part, et

Les organisations syndicales participant aux négociations :

La confédération CFE-CGC ;

La fédération des syndicats CFTC,

D'autre part,

Depuis plusieurs années, l'assemblée plénière des évêques de France a encouragé le développement du dialogue social au sein des diocèses, dans l'esprit de l'enseignement social de l'Eglise catholique et en réponse aux demandes des organisations syndicales représentatives. La démarche visant à négocier des accords collectifs et à mettre en œuvre une politique des ressources humaines a été laissée à l'initiative de chaque diocèse, pour respecter sa légitime autonomie. Cette orientation, mise en œuvre très largement par les différents diocèses, a porté de nombreux fruits au bénéfice des diocèses concernés et de leurs salariés : clarification et simplification des structures « employeurs », mise en place d'institutions représentatives du personnel, signature de nombreuses conventions collectives diocésaines, d'accords collectifs spécifiques ou mise en place d'accords atypiques.

La branche professionnelle doit être d'abord au service des employeurs et des salariés des associations diocésaines pour pouvoir agir sur le cours des choses plutôt que seulement gérer des normes et des statuts.

Le dialogue social de branche devra s'engager dans un esprit de partenariat et s'efforcera de régler les inévitables difficultés et différends par le dialogue, la médiation et la négociation conduits de bonne foi et avec loyauté. La branche aura à connaître notamment de la complexité de situations que peuvent engendrer, au regard du droit du travail qui fait autorité en la matière, certaines dispositions du code de droit canonique. La spécificité des institutions de l'Eglise catholique doit à l'évidence s'exercer dans le respect de la réglementation du travail, mais elle peut générer localement des problèmes d'application que la branche pourrait prévenir en diffusant des règles de bonne pratique.

L'hétérogénéité des territoires et des acteurs liée à la taille et au caractère de chaque diocèse est une réalité. Le travail au sein des différentes structures de l'Eglise catholique dans les diocèses implique une étroite collaboration et complémentarité entre les clercs, les laïcs salariés et les laïcs bénévoles.

Cette diversité, parfois source de difficultés, doit être prise en considération par les responsables et les institutions représentatives du personnel, acteurs du dialogue social de la branche.

Chacun des partenaires, employeurs et syndicat, a besoin d'apprendre et de gagner en compétences pour trouver la bonne approche et le bon positionnement : une culture de partenariat ne se décrète pas, elle se construit dans le temps grâce à la compétence et à l'estime mutuelle, et dans une loyale coopération.

### Publicité et dépôt

En vertu de l'article L. 2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

AVENANT DU 10 MARS 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016

NOR : ASET1650455M

IDCC : 1516

Entre :

La FFP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FD CFE-CGC ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles conventionnelles à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

**Article 2**

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 1 % sur la base de sa valeur fixée le 18 décembre 2013. La valeur du point sera donc fixée à 104,147 € au 1<sup>er</sup> mars 2016 (cf. annexe).

Par ailleurs, pour les catégories A1, A2, B1, B2 et C1, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées à hauteur de 3 % et ainsi fixées de la façon suivante :

– A1 : 17 943,63 € ;

– A2 : 17 988,95 € ;

– B1 : 18 033,24 € ;

– B2 : 18 078,56 € ;

– C1 : 18 161,83 €.

Au 28 février 2017, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2016 au 28 février 2017 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.



### **Article 3**

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

### **Article 4**

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Fait à Paris, le 10 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein au 1<sup>er</sup> mars 2016

Base : durée légale du travail.

Point annuel : 104,147 €.

*(En euros.)*

| CATÉGORIE<br>de personnel       | NIVEAU<br>hiérarchique | COEFFICIENT | SALAIRE<br>minimum professionnel |
|---------------------------------|------------------------|-------------|----------------------------------|
| Employés                        |                        |             |                                  |
| Spécialisés                     | A1                     | 100         | 17 943,63                        |
|                                 | A2                     | 110         | 17 988,95                        |
| Qualifiés                       | B1                     | 120         | 18 033,24                        |
|                                 | B2                     | 145         | 18 078,56                        |
| Techniciens                     |                        |             |                                  |
| Qualifiés 1 <sup>er</sup> degré | C1                     | 171         | 18 161,83                        |
|                                 | C2                     | 186         | 19 371,37                        |
| Qualifiés 2 <sup>e</sup> degré  | D1                     | 200         | 20 829,43                        |
|                                 | D2                     | 220         | 22 912,38                        |
| Hautement qualifiés             | E1                     | 240         | 24 995,32                        |
|                                 | E2                     | 270         | 28 119,73                        |
| Cadres                          | F                      | 310         | 32 285,62                        |
|                                 | G                      | 350         | 36 451,51                        |
|                                 | H                      | 450         | 46 866,22                        |
|                                 | I                      | 600         | 62 488,30                        |

Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

**AVENANT N° 41 DU 18 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

NOR : ASET1650484M

IDCC : 1589

Entre :

L'UMF ;

Le SNSSP,

D'une part, et

La CFDT ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FNPDP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

*Grille salariale (base 151,67 heures par mois)*

*(En euros.)*

| NIVEAU | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|--------|-----------------|-----------------|
| I      | 9,70            | 1 471,20        |
| II     | 9,73            | 1 475,75        |
| III    | 9,77            | 1 481,82        |
| IV     | 9,94            | 1 507,60        |
| V      | 10,30           | 1 562,20        |
| VI     | 11,40           | 1 729,04        |
| VII    | 14,45           | 2 191,63        |
| VIII   | 19,00           | 2 881,73        |

## **Article 2**

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

## **Article 3**

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 18 février 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES**  
**MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**  
**(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2016**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**  
**ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650482M  
IDCC : 878

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1<sup>er</sup> juillet 1991,

il a été convenu que l'accord du 4 mars 2013, fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le présent accord, qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 4 mars 2013 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème (35 heures) annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté.

Ce barème est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016.

**Article 2**

*Primes d'ancienneté*

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

**Article 3**

*Rémunérations annuelles garanties*

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 4 mars 2013 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème (35 heures) annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Le barème s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016.

#### **Article 4**

##### *Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie*

A la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

#### **Article 5**

##### *Respect des garanties conventionnelles*

L'application du présent accord et en particulier du barème des rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône, et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

#### **Article 6**

##### *Indemnité forfaitaire de nuit*

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 à 6,30 €.

## **Article 7**

### *Dates d'application de l'accord*

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016.

## **Article 8**

### *Notification et dépôt*

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

Fait à Lyon, le 11 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Rhône.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC métallurgie Lyon ;

CFE-CGC métallurgie Rhône ;

FO métallurgie Rhône.

## ANNEXE I

### Barème I. – Rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016 (base 35 heures)

*(Servant de base de calcul de la prime d'ancienneté)*

*(En euros.)*

| NIV. | ÉCH. | COEF. | OUVRIER<br>(RMH majorée de 5 %) |          | ADMINISTRATIF<br>et technicien |  | AGENT<br>de maîtrise |          | AGENT<br>de maîtrise d'atelier<br>(RMH majorée<br>de 7 %) |
|------|------|-------|---------------------------------|----------|--------------------------------|--|----------------------|----------|---|
| V    | 3    | 395   |                                 |          | 1 462,12                       |  | 1 462,12             |          | 1 564,00  |
|      | 2    | 365   |                                 |          | 1 351,06                       |  | AM7                  | 1 351,06 | 1 445,64  |
|      | 1    | 335   |                                 |          | 1 240,01                       |  | AM6                  | 1 240,01 | 1 326,81  |
|      | 1    | 305   |                                 |          | 1 128,97                       |  | AM5                  | 1 128,97 | 1 208,00  |
| IV   | 3    | 285   | TA4                             | 1 107,68 | 1 054,93                       |  | AM4                  | 1 054,93 | 1 128,78  |
|      | 2    | 270   | TA3                             | 1 049,38 | 999,41                         |  |                      |          |   |
|      | 1    | 255   | TA2                             | 991,10   | 943,90                         |  | AM3                  | 943,90   | 1 009,97  |
| III  | 3    | 240   | TA1                             | 932,79   | 888,37                         |  | AM2                  | 888,37   | 950,56  |
|      | 2    | 225   |                                 |          | 832,84                         |  |                      |          |   |
|      | 1    | 215   | P3                              | 835,61   | 795,82                         |  | AM1                  | 795,82   | 851,53  |
| II   | 3    | 190   | P2                              | 738,46   | 703,29                         |  |                      |          |   |
|      | 2    | 180   |                                 |          | 666,27                         |  |                      |          |   |
|      | 1    | 170   | P1                              | 660,72   | 629,26                         |  |                      |          |   |
| I    | 3    | 155   | O3                              | 625,97   | 596,17                         |  |                      |          |   |
|      | 2    | 145   | O2                              | 613,92   | 584,69                         |  |                      |          |   |
|      | 1    | 140   | O1                              | 612,52   | 583,35                         |  |                      |          |   |



## ANNEXE II

### Barème II. – Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (base 35 heures)

(En euros.)

| NIV. | ÉCH. | COEF. | OUVRIER |           | ADMINISTRATIF<br>et technicien | AGENT<br>de maîtrise |           | AGENT<br>de maîtrise d'atelier |           |
|------|------|-------|---------|-----------|--------------------------------|----------------------|-----------|--------------------------------|-----------|
| V    |      | 395   |         |           | 28 310,50                      |                      | 28 310,50 |                                | 30 291,87 |
|      | 3    | 365   |         |           | 26 128,83                      | AM7                  | 26 128,83 | AM7                            | 28 102,18 |
|      | 2    | 335   |         |           | 24 030,76                      | AM6                  | 24 030,76 | AM6                            | 25 974,88 |
|      | 1    | 305   |         |           | 21 963,40                      | AM5                  | 21 963,40 | AM5                            | 23 786,47 |
| IV   | 3    | 285   | TA4     | 21 232,16 | 20 498,00                      | AM4                  | 20 498,00 | AM4                            | 22 199,33 |
|      | 2    | 270   | TA3     | 20 193,91 | 19 662,68                      |                      |           |                                |           |
|      | 1    | 255   | TA2     | 19 433,97 | 19 064,71                      | AM3                  | 19 064,71 | AM3                            | 20 665,15 |
| III  | 3    | 240   | TA1     | 18 824,57 | 18 469,35                      | AM2                  | 18 469,35 | AM2                            | 19 575,43 |
|      | 2    | 225   |         |           | 18 122,10                      |                      |           |                                |           |
|      | 1    | 215   | P3      | 18 434,73 | 17 851,61                      | AM1                  | 17 851,61 | AM1                            | 18 492,00 |
| II   | 3    | 190   | P2      | 18 053,29 | 17 688,83                      |                      |           |                                |           |
|      | 2    | 180   |         |           | 17 665,23                      |                      |           |                                |           |
|      | 1    | 170   | P1      | 17 787,58 | 17 617,64                      |                      |           |                                |           |
| I    | 3    | 155   | O3      | 17 643,63 | 17 599,79                      |                      |           |                                |           |
|      | 2    | 145   | O2      | 17 599,79 | 17 599,79                      |                      |           |                                |           |
|      | 1    | 140   | O1      | 17 599,79 | 17 599,79                      |                      |           |                                |           |

Brochure n° 3060

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1930. – MEUNERIE**

AVENANT N° 1 DU 16 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2004

RELATIF À LA MISE EN PLACE DU CQP « CONDUCTEUR DE MOULIN »

NOR : ASET1650469M

IDCC : 1930

Entre :

L'ANMF ;

Le CFSI ;

Le SRF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter de la date d'effet du présent avenant le titre de l'accord est rédigé comme suit :

« Accord relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle "Conducteur d'installation de transformation des grains". »

**Article 2**

A compter de la date d'effet du présent avenant le préambule est rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux de la branche meunerie ont doté la branche professionnelle, dès 2004, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) accessible aux entreprises des secteurs de la meunerie et de la semoulerie de blé dur relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie.

Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, les partenaires sociaux de la branche meunerie se sont réunis à nouveau afin de réviser le CQP intitulé "conducteur de moulins" créé par accord du 10 septembre 2004.

Le présent avenant a pour objet :

- l’actualisation et l’élargissement au secteur de la nutrition animale du référentiel “Emploi-compétences” du CQP du 10 septembre 2004 ;
- la reconnaissance et l’inscription du CQP élargi au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le CQP révisé par le présent avenant s’intitulera, à compter de l’entrée en vigueur du présent avenant, “conducteur d’installation de transformation des grains”.

Le CQP révisé par le présent avenant fera l’objet d’un dépôt au RNCP. »

### **Article 3**

A compter de la date d’effet du présent avenant, l’article 1<sup>er</sup> « Définition » est rédigé comme suit :

« Le CQP “Conducteur d’installation de transformation des grains” atteste, au moyen d’un titre délivré par le jury paritaire national, de l’acquisition d’une qualification spécifique et reconnue par la convention collective nationale de la meunerie, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la branche.

L’obtention du CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d’une qualification spécifique pour l’exercice de l’emploi de conducteur d’installation de transformation des grains. »

### **Article 4**

A compter de la date d’effet du présent avenant, l’article 2 « Champ d’application » est rédigé comme suit :

« Le CQP “Conducteur d’installation de transformation des grains” concerne les entreprises de la meunerie, de la semoulerie de blé dur et de l’alimentation animale relevant du champ d’application de la convention collective nationale de la meunerie. »

### **Article 5**

A compter de la date d’effet du présent avenant, l’article 3 « Conditions d’accès » est rédigé comme suit :

- « Sont concernés par le CQP “Conducteur d’installation de transformation des grains” :
- les jeunes de moins de 26 ans, dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ;
  - les demandeurs d’emploi de 26 ans et plus, dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ;
  - les salariés en activité, dans le cadre :
    - du plan de formation de l’entreprise ;
    - de la période de professionnalisation ;
    - du compte personnel de formation ;
    - de la validation des acquis de l’expérience (VAE) pour ceux qui bénéficient d’une expérience minimale de 3 ans visant un CQP inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux reconnaissent qu’acquérir ou conforter une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié qui doit être avant tout basée sur le volontariat.

Elle requiert toutefois l’accord de l’employeur qui appréciera l’opportunité de la démarche, notamment quant à la possession des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite.

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme évaluateur qui est chargée d'assurer la gestion administrative du CQP "Conducteur d'installation de transformation des grains". »

## **Article 6**

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 4 « Formation » est rédigé comme suit :

« Le CQP "Conducteur d'installation de transformation des grains" s'acquiert à l'issue d'un parcours de formation formalisé sur la base d'un référentiel "Emploi. – Compétences" qui figure en annexe du présent avenant. »

## **Article 7**

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 5 « Dispositif de validation » est rédigé comme suit :

### **« Article 5.1**

#### *Evaluation des compétences*

L'évaluation des compétences est confiée à un organisme évaluateur (l'organisme de formation), un tuteur, un professionnel évaluateur et un jury paritaire.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par le référentiel et le guide de mise en œuvre du CQP "Conducteur d'installation de transformation des grains".

La certification est accessible par trois voies :

- la voie CQP permettant d'obtenir un certificat ;
- le parcours modulaire (validation par bloc de compétence) permettant d'obtenir une attestation par bloc ;
- le parcours VAE permettant d'obtenir un certificat.

### **Article 5.2**

#### *Organisme évaluateur*

L'organisme évaluateur prend en charge l'inscription des candidats, l'organisation et la réalisation des évaluations et la saisie des résultats pour les blocs de compétences et le CQP.

Il assure l'étude du dossier de recevabilité des candidats VAE.

L'organisme évaluateur procède à l'évaluation de la maîtrise de l'ensemble des blocs de compétences.

L'organisme évaluateur procède à la synthèse des évaluations de l'organisme de formation, du tuteur et du professionnel évaluateur. Cette synthèse sera transmise au jury paritaire par l'organisme évaluateur.

### **Article 5.3**

#### *Tuteur*

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un tutorat.

Dans ce cadre, les missions du tuteur, recouvrent :

- la participation à l'intégration du candidat au CQP et à la mise en œuvre du référentiel de compétences ;
- la transmission dans ce cadre de ses savoir-faire et de son expérience professionnelle ;
- la participation à l'évaluation continue du candidat ; pour cela le tuteur formalise son appréciation et la transmet à l'organisme évaluateur.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'une formation adaptée.

Avant le début du CQP, le tuteur participe à une formation au cours de laquelle lui sont remis les outils nécessaires pour mener sa mission de tuteur.

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu selon le référentiel emploi-compétences mis en annexe.

L'évaluation en continu est facilitée par l'utilisation d'une "grille tuteur" qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat et le tuteur ;
- faciliter l'appréciation future du jury.

Cette "grille tuteur" est remplie par le tuteur désigné par l'entreprise et transmise à l'organisme évaluateur à l'issue de parcours de formation.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des blocs de compétences à acquérir ou valider.

#### Article 5.4

##### *Professionnel évaluateur*

Le professionnel évaluateur est un professionnel de la branche disposant d'une expertise métier significative lui permettant d'évaluer les candidats et en capacité de se rendre disponible pour réaliser des évaluations sur le lieu de travail du candidat.

Le professionnel évaluateur doit être en activité dans la branche meunerie ou avoir quitté la branche depuis au maximum 5 ans.

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite l'évaluation sur site par le professionnel évaluateur.

Dans ce cadre, le professionnel évaluateur :

- évalue la maîtrise professionnelle du candidat au CQP ;
- formalise son appréciation à l'aide d'un outil dédié et la transmet à l'organisme évaluateur.

Le professionnel évaluateur se déplace sur site afin d'évaluer les "savoir-faire" en entreprise du candidat au CQP.

L'évaluation est facilitée par l'utilisation d'un "guide du professionnel évaluateur".

Le professionnel évaluateur ne doit pas appartenir à l'entreprise dans laquelle le candidat au CQP est en poste.

En application de l'article 4.2.4 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire signé le 30 octobre 2014, les frais liés au fonctionnement de la mission du professionnel évaluateur sont assurés par la contribution spécifique multi-branche de 0.02 de la masse salariale brute prélevée sur la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle continue, sous réserve le cas échéant, des priorités de financement déterminées par la commission paritaire de suivi de l'accord susvisé.

#### Article 5.5

##### *Délivrance du CQP*

Le jury paritaire national délibère en étudiant, pour chaque candidat, la synthèse des évaluations qui lui aura été transmise par l'organisme évaluateur.

Pour chaque candidat, le jury paritaire émet un avis favorable ou non d'attribution du CQP.

Le jury paritaire national est constitué des membres de la CPNE de la branche meunerie.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétariat de la CPNE.

Dans le cadre de la modularisation du CQP, l'évaluation par bloc de compétences est faite par l'organisme évaluateur. La CPNE de la branche meunerie (ou l'organisme certificateur par délégation de la CPNE) délivre une attestation par bloc de compétence en cas de modularisation du CQP, sur la base des évaluations opérées par l'organisme évaluateur.

#### Article 5.6

##### *Edition du CQP*

Le certificat du CQP est édité par l'organisme certificateur de la filière alimentaire (OPCALIM à titre transitoire).

Les attestations des blocs de compétence dans le cadre de la modularisation du CQP sont éditées par l'organisme certificateur de la filière alimentaire (OPCALIM à titre transitoire). »

#### Article 8

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 6 « Valorisation du CQP » est rédigé comme suit :

« Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, la détention du CQP "Conducteur d'installation de transformation des grains" doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

En application de l'annexe VI article 5 de la convention collective nationale de la meunerie (IDCC 1930), la détermination de positions permet de caractériser l'évolution professionnelle du titulaire d'un emploi au sein de la classification par l'identification d'une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

Ainsi, l'obtention du CQP "Conducteur d'installation de transformation des grains" permet d'acquérir des points pour identifier éventuellement une position supérieure à l'intérieur du niveau occupé par le salarié candidat au CQP. »

#### Article 9

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 7 « Durée, modification et suppression du CQP » est rédigé comme suit :

« Le CQP "Conducteur d'installation de transformation des grains" est créé pour une durée indéterminée.

La commission paritaire nationale de l'emploi examine chaque année les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans les secteurs concernés et décide d'éventuels aménagements du CQP ou de sa suppression.

En cas de suppression, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats ou attestations dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modifications du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission. »

#### Article 10

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant est applicable aux entreprises et groupes adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'avenant à compter de sa signature.

Concernant les entreprises et groupes non adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'avenant et relevant de la branche de la meunerie, le présent avenant sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### RÉFÉRENTIEL EMPLOI-COMPÉTENCES DU CQP « CONDUCTEUR D'INSTALLATION DE TRANSFORMATION DES GRAINS » (CITG)

| MISSION   | ACTIVITÉ  | COMPÉTENCES DE L'EMPLOI   |
|---|---|---|
| M1<br>Réception<br>des matières premières                               | M1A1. – Contrôler la conformité des matières premières avant le déchargement  | PPC1 : effectuer le contrôle des matières premières à la réception en respectant les procédures<br><br>CPC1 : rendre compte des résultats des contrôles à la réception et agir selon les procédures   |
|   | M1A2. – Assurer le déchargement et le stockage des matières premières   | PPC2 : effectuer le déchargement des matières premières en respectant les procédures et en s'assurant de travailler en sécurité<br><br>OIC1 : identifier et mobiliser les moyens et matériels adéquats pour le déchargement en sécurité des camions ou autres<br><br>PPC3 : effectuer un prénettoyage des matières premières avant stockage selon les consignes ou procédures en vigueur<br><br>QHSC1 : effectuer un contrôle des déchets issus du prénettoyage dans le respect des consignes en vigueur<br><br>OIC2 : assurer le transfert de matières premières dans les cellules appropriées<br><br>PPC4 : effectuer le déchargement des matières premières prévu selon l'urgence, la qualité, l'ordre d'arrivée des camions, etc.<br><br>QHSC2 : enregistrer les mouvements de matières premières<br><br>OIC3 : neutraliser une cellule en cas de dysfonctionnement, dans le respect des procédures |
|   | M1A3. – Respecter les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées à la réception des matières premières | QHSC3 : appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes en vigueur lors de la phase de réception et de stockage<br><br>QHSC4 : appliquer les règles liées à la qualité et à la traçabilité des opérations de réception en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur   |
| M2<br>Mélange et nettoyage<br>des matières premières<br>après réception | M2A1. – Réaliser les mélanges de matières premières   | PPC5 : assurer l'ordonnancement des mélanges en fonction des produits, des matières premières, des successions «dangereuses», etc, afin d'éviter des non-conformités de production<br><br>PPC6 : assurer les dosages et les mélanges de matières premières en respectant les consignes de fabrication<br><br>QHSC5 : effectuer les contrôles et les enregistrements nécessaires dans la réalisation des mélanges de matières premières  |



| MISSION  | ACTIVITÉ  | COMPÉTENCES DE L'EMPLOI   |
|--|---|---|
|  | M2A2. – Superviser le nettoyage des matières premières  | <p>PPC7 : assurer le nettoyage des matières premières en respectant les procédures en vigueur</p> <p>OIC4 : procéder à l'arrêt et au redémarrage du circuit de nettoyage dans le respect des règles de sécurité</p> <p>OIC05 : identifier et analyser les causes du dysfonctionnement sur le circuit de nettoyage et intervenir le cas échéant</p> <p>OIC06 : assurer une veille régulière sur le circuit de nettoyage</p> <p>QHSC6 : assurer un contrôle lors du nettoyage des matières premières (process, déchets, etc.)</p> |
|  | M2A3. – Respecter les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées au mélange et au nettoyage des matières premières | <p>PPC8 : assurer le mélange et le nettoyage des matières premières dans le respect des règles d'hygiène</p> <p>QHSC7 : nettoyer son espace de travail tout au long de la production</p> <p>QHSC8 : appliquer les règles liées à la sécurité et assurer la traçabilité des opérations de mélange et de nettoyage en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur</p>   |
|  | <b>Option meunerie/semoulerie</b>   |   |
|  | M2A4. – Assurer le mouillage et le repos du blé, et contrôler la qualité  | <p>OIC12 : garantir le réglage du « mouilleur » et contrôler le maintien de la consigne pour assurer un mouillage du blé qui réponde aux attentes en terme de qualité</p> <p>PPC13 : assurer le changement de préparation en respectant les procédures d'enchaînement des lots</p> <p>QHSC19 : contrôler l'humidité du blé pour assurer son niveau de qualité attendu</p> <p>QHSC20 : Enregistrer les résultats des contrôles réalisés en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur</p>         |
| M3<br>Transformation<br>des matières premières | M3A1. – Mettre en œuvre le programme de fabrication   | <p>CPC2 : lire et respecter le(s) cahier(s) des charges pour assurer une production optimisée</p> <p>OIC7 : réaliser les réglages et assurer une bonne utilisation des équipements et installations, dans le respect du cahier des charges</p> <p>OIC8 : réaliser les opérations de conduite de machine en utilisant les notions d'électricité, de mécanique</p> <p>PPC9 : respecter les consignes de changement de production et d'enchaînement des lots au cours du process de transformation</p>                             |

| MISSION                           | ACTIVITÉ   | COMPÉTENCES DE L'EMPLOI  |
|-----------------------------------|--|--|
|                                   | M3A2. – Identifier et résoudre si besoin des dysfonctionnements ou pannes  | <p>OIC9 : appliquer les consignes et procédures en cas de pannes ou incidents, et identifier les conséquences de l'intervention sur chaque étape du process de transformation</p> <p>OIC10 : identifier et analyser les causes d'un dysfonctionnement simple afin de le résoudre dans un délai minimum</p> <p>OIC11 : proposer des solutions, réglages, améliorations, interventions sur le process ou sur les installations conformément aux procédures et à partir de l'analyse du dysfonctionnement simple observé</p> <p>QHSC9 : s'assurer d'intervenir en sécurité lors des interventions sur les équipements et installations</p> <p>CPC3 : répertorier et noter systématiquement les incidents ou observations en vue d'informer l'équipe suivante et le responsable et pour permettre les interventions en différé</p> <p>CPC4 : transmettre les informations nécessaires au passage de relais avec un autre opérateur</p> |
|                                   | M3A3. – Prélever des échantillons dans le cadre du contrôle qualité des produits   | <p>QHSC10 : prélever par échantillonnage et contrôler régulièrement les produits en cours selon les procédures en vigueur</p> <p>PPC10 : ajuster le process de production en cours en fonction des analyses effectuées lors des contrôles</p> <p>QHSC11 : prélever par échantillonnage les produits finis et réaliser les contrôles le cas échéant</p> <p>CPC5 : enregistrer les résultats des différents contrôles qualité afin d'assurer un suivi et un reporting</p>  |
|                                   | M3A4. – Respecter les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées à la transformation des matières premières | <p>QHSC12 :appliquer et faire appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène et de sécurité des produits, des biens et des personnes, en vigueur lors de la phase de transformation</p> <p>QHSC13 : appliquer les règles liées à la qualité et à la traçabilité des opérations de transformation en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur</p> <p>QHSC14 :appliquer les consignes de gestion de l'environnement à son poste de travail</p> <p>CPC6 : situer son activité dans l'entreprise pour favoriser les échanges avec les personnes adaptées</p>   |
| <b>Option meunerie/semoulerie</b> |  |  |
|                                   | M3A5. – Assurer la transformation des grains en farine ou semoule  | <p>OIC13 : appliquer les réglages des appareils à cylindres et plansichters</p> <p>PPC14 : lire et respecter les diagrammes de mouture</p> <p>QHSC21 : assurer la surveillance de la transformation des grains en farine ou semoule</p>  |

| MISSION  | ACTIVITÉ   | COMPÉTENCES DE L'EMPLOI   |
|--|--|---|
|  | <b>Option alimentation animale</b>   |   |
|  | M3A6. – Assurer le broyage des matières premières  | OIC14 : appliquer les réglages des marteaux et des grilles<br>QHSC22 : assurer la surveillance de l'usure des marteaux et des grilles   |
|  | M3A7. – Assurer la granulation des farines   | OIC15 : assurer les changements des filières et des rouleaux sur les presses dans le respect des procédures et des règles de sécurité<br>QHSC23 : assurer la surveillance de la granulation, du refroidissement et des opérations annexes afin de garantir le niveau de qualité attendu   |
| M4<br>Conditionnement<br>et chargement<br>des produits finis | M4A1. – Assurer le chargement en vrac des produits finis   | PPC11 : procéder au chargement en vrac des produits finis dans le respect des procédures en vigueur et du planning de chargement<br>QHSC15 : s'assurer de travailler en sécurité lors du chargement en vrac<br>CPC7 : enregistrer les données associées aux procédures de chargement en vrac afin d'assurer le suivi de la production   |
|  | M4A2. – Assurer le conditionnement en sac et le chargement des produits finis  | PPC12 : réaliser le conditionnement en sac des produits finis dans le respect des procédures en vigueur<br>QHSC16 : appliquer et respecter les procédures de chargement des sacs  |
|  | M4A3. – Respecter les consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes, de qualité et de traçabilité liées au conditionnement et au chargement des produits finis | QHSC17 : assurer le conditionnement et le chargement des produits (vrac ou sac) dans le respect des consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes<br>QHSC18 : appliquer les règles liées à la qualité et à la traçabilité des opérations de conditionnement et de chargement en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur |

## ANNEXE II

### BLOCS DE COMPÉTENCES DU CQP « CONDUCTEUR D'INSTALLATION DE TRANSFORMATION DES GRAINS »

| PRODUIT/PROCESS   | COMMUNICATION PROFESSIONNELLE   |
|---|---|
| PPC1 : effectuer le contrôle des matières premières à la réception en respectant les procédures   | CPC1 : rendre compte des résultats des contrôles à la réception et agir selon les procédures  |
| PPC2 : effectuer le déchargement des matières premières en respectant les procédures et en s'assurant de travailler en sécurité   | CPC2 : Lire et respecter le(s) cahier(s) des charges pour assurer une production optimisée  |
| PPC3 : effectuer un prénettoyage des matières premières avant stockage selon les consignes ou procédures en vigueur   | CPC3 : répertorier et noter systématiquement les incidents ou observations en vue d'informer l'équipe suivante et le responsable et pour permettre les interventions en différé |
| PPC4 : effectuer le déchargement des matières premières prévu selon l'urgence, la qualité, l'ordre d'arrivée des camions, etc.  | CPC4 : transmettre les informations nécessaires au passage de relais avec un autre opérateur  |
| PPC5 : assurer l'ordonnancement des mélanges en fonction des produits, des matières premières, des successions « dangereuses », etc., afin d'éviter des non-conformités de production | CPC5 : enregistrer les résultats des différents contrôles qualité afin d'assurer un suivi et un reporting   |
| PPC6 : assurer les dosages et les mélanges de matières premières en respectant les consignes de fabrication   | CPC6 : situer son activité dans l'entreprise pour favoriser les échanges avec les personnes adaptées  |
| PPC7 : assurer le nettoyage des matières premières en respectant les procédures en vigueur  | CPC7 : enregistrer les données associées aux procédures de chargement en vrac afin d'assurer le suivi de la production  |
| PPC8 : assurer le mélange et le nettoyage des matières premières dans le respect des règles d'hygiène   |   |
| PPC9 : respecter les consignes de changement de production et d'enchaînement des lots au cours du process de transformation   |   |
| PPC10 : ajuster le process de production en cours en fonction des analyses effectuées lors des contrôles  |   |
| PPC11 : procéder au chargement en vrac des produits finis dans le respect des procédures en vigueur et du planning de chargement  |   |
| PPC12 : réaliser le conditionnement en sac des produits finis dans le respect des procédures en vigueur   |   |
| <b>Option meunerie/semoulerie</b>   |   |
| PPC13 : assurer le changement de préparation en respectant les procédures d'enchaînement des lots   |   |
| PPC14 : lire et respecter les diagrammes de mouture   |   |

| QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ   |
|--|
| QHSC1 : effectuer un contrôle des déchets issus du prénettoyage dans le respect des consignes en vigueur |

| QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ   |
|--|
| QHSC2 : enregistrer les mouvements de matières premières   |
| QHSC3 : appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes en vigueur lors de la phase de réception et de stockage                                    |
| QHSC4 : appliquer les règles liées à la qualité et à la traçabilité des opérations de réception en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur                         |
| QHSC5 : effectuer les contrôles et les enregistrements nécessaires dans la réalisation des mélanges de matières premières  |
| QHSC6 : assurer un contrôle lors du nettoyage des matières premières (process, déchets, etc.)  |
| QHSC7 : nettoyer son espace de travail tout au long de la production   |
| QHSC8 : appliquer les règles liées à la sécurité et assurer la traçabilité des opérations de mélange et de nettoyage en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur    |
| QHSC9 : s'assurer d'intervenir en sécurité lors des interventions sur les équipements et installations   |
| QHSC10 : prélever par échantillonnage et contrôler régulièrement les produits en cours selon les procédures en vigueur   |
| QHSC11 : prélever par échantillonnage les produits finis et réaliser les contrôles le cas échéant  |
| QHSC12 : appliquer et faire appliquer les consignes, procédures et règles d'hygiène et de sécurité des produits, des biens et des personnes, en vigueur lors de la phase de transformation           |
| QHSC13 : appliquer les règles liées à la qualité et à la traçabilité des opérations de transformation en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur                   |
| QHSC14 : appliquer les consignes de gestion de l'environnement à son poste de travail  |
| QHSC15 : s'assurer de travailler en sécurité lors du chargement en vrac  |
| QHSC16 : appliquer et respecter les procédures de chargement des sacs  |
| QHSC17 : assurer le conditionnement et le chargement des produits (vrac ou sac) dans le respect des consignes, procédures et règles d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes                |
| QHSC18 : appliquer les règles liées à la qualité et à la traçabilité des opérations de conditionnement et de chargement en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur |
| <b>Option meunerie/semoulerie</b>  |
| QHSC19 : contrôler l'humidité du blé pour assurer son niveau de qualité attendu  |
| QHSC20 : enregistrer les résultats des contrôles réalisés en utilisant les outils mis à disposition et selon les procédures en vigueur   |
| QHSC21 : assurer la surveillance de la transformation des grains en farine ou semoule  |
| <b>Option alimentation animale</b>   |
| QHSC22 : assurer la surveillance de l'usure des marteaux et des grilles  |
| QHSC23 : assurer la surveillance de la granulation, du refroidissement et des opérations annexes afin de garantir le niveau de qualité attendu   |

| OUTILS/INSTALLATIONS   |
|--|
| OIC1 : identifier et mobiliser les moyens et matériels adéquats pour le déchargement en sécurité des camions ou autres |
| OIC2 : assurer le transfert de matières premières dans les cellules appropriées  |
| OIC3 : neutraliser une cellule en cas de dysfonctionnement, dans le respect des procédures                             |
| OIC4 : procéder à l'arrêt et au redémarrage du circuit de nettoyage dans le respect des règles de sécurité             |

| OUTILS/INSTALLATIONS  |
|---|
| OI05 : identifier et analyser les causes du dysfonctionnement sur le circuit de nettoyage et intervenir le cas échéant  |
| OI06 : assurer une veille régulière sur le circuit de nettoyage   |
| OIC7 : réaliser les réglages et assurer une bonne utilisation des équipements et installations, dans le respect du cahier des charges   |
| OIC8 : réaliser les opérations de conduite de machine en utilisant les notions d'électricité, de mécanique  |
| OIC9 : appliquer les consignes et procédures en cas de pannes ou incidents, et identifier les conséquences de l'intervention sur chaque étape du process de transformation                              |
| OIC10 : identifier et analyser les causes d'un dysfonctionnement simple afin de le résoudre dans un délai minimum   |
| OIC11 : proposer des solutions, réglages, améliorations, interventions sur le process ou sur les installations conformément aux procédures et à partir de l'analyse du dysfonctionnement simple observé |
| <b>Option meunerie/semoulerie</b>   |
| OIC12 : garantir le réglage du « mouilleur » et contrôler le maintien de la consigne pour assurer un mouillage du blé qui réponde aux attentes en termes de qualité                                     |
| OIC13 : appliquer les réglages des appareils à cylindres et plansichters  |
| <b>Option alimentation animale</b>  |
| OIC14 : appliquer les réglages des marteaux et des grilles  |
| OIC15 : assurer les changements des filières et des rouleaux sur les presses dans le respect des procédures et des règles de sécurité   |

### ANNEXE III

#### CQP « CONDUCTEUR D'INSTALLATION DE TRANSFORMATION DES GRAINS » – MODULARISATION

| DOMAINE               | PRODUITS ET PROCESS   | OUTILS INSTALLATION   | QUALITÉ   | HYGIÈNE   | SÉCURITÉ  | COMMUNICATION professionnelle   |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|
| Blocs                 | Réaliser le process de la réception des grains à l'envoi des produits finis | Utiliser les outils et les installations et résoudre les pannes simples | Mettre en œuvre les procédures qualité, hygiène et sécurité alimentaire dans l'exercice de son activité |   |   | Communiquer et s'organiser efficacement dans son activité professionnelle |
|                       | Caractériser les produits   | Caractériser les outils et les machines                                 | Mettre en œuvre une démarche qualité  | Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire | Appliquer les règles de sécurité                      | S'intégrer dans son environnement professionnel                           |
| Unités de compétences | Caractériser le process de production                                       | Conduire les machines   |   |   | Appliquer les consignes de gestes et postures         | Communiquer à l'écrit   |
|                       | Réaliser ou conduire le process   | Réaliser une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau                      | Réaliser les contrôles qualité et les enregistrements   | Assurer le nettoyage et rangement au poste de travail     | Appliquer les consignes de gestion de l'environnement | Communiquer à l'oral  |
|                       | Gérer les stocks  | Appréhender les bases en technologie professionnelle                    |   |   |   | Gérer son activité  |

Brochure n° 3187

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE**

**AVENANT N° 51 DU 2 MARS 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016**

NOR : ASET1650485M

IDCC : 1423

Entre :

La FIN,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales applicables  
dans les entreprises au 1<sup>er</sup> avril 2016*

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

**I. – Salaires minima des ouvriers au 1<sup>er</sup> avril 2016**

*(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | MONTANT  |
|--------|---------|-------------|----------|
| I      | 1       | 35          | 1 466,68 |
|        | 2       | 38          | 1 469,10 |
| II     | 1       | 42          | 1 475,95 |
|        | 2       | 47          | 1 492,12 |
|        | 3       | 53          | 1 511,52 |
| III    | 1       | 59          | 1 530,92 |
|        | 2       | 66          | 1 553,54 |
|        | 3       | 75          | 1 582,64 |



## II. – Salaires minima des employés au 1<sup>er</sup> avril 2016

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | MONTANT  |
|--------|---------|-------------|----------|
| I      | 1       | 35          | 1 466,68 |
|        | 2       | 38          | 1 469,10 |
| II     | 1       | 42          | 1 475,95 |
|        | 2       | 47          | 1 492,12 |
|        | 3       | 53          | 1 511,52 |
| III    | 1       | 59          | 1 530,92 |
|        | 2       | 66          | 1 553,54 |
|        | 3       | 75          | 1 582,64 |

## III. – Salaires minima des techniciens au 1<sup>er</sup> avril 2016

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | MONTANT  |
|--------|---------|-------------|----------|
| IV     | 1       | 66          | 1 553,54 |
|        | 2       | 75          | 1 582,64 |

## IV. – Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1<sup>er</sup> avril 2016

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | MONTANT  |
|--------|---------|-------------|----------|
| V      | 1       | 89          | 1 627,91 |
|        | 2       | 115         | 1 711,96 |
| VI     | 1       | 164         | 1 870,39 |
|        | 2       | 220         | 2 051,44 |

## V. – Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1<sup>er</sup> avril 2016

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | MONTANT  |
|--------|---------|----------|
| VII    | 1       | 1 794,45 |
|        | 2       | 1 915,99 |
|        | 3       | 2 937,04 |
|        | 4       | 4 216,34 |

## **Article 2**

### *Dispositions finales*

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

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

**ACCORD DU 7 MARS 2016**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**  
NOR : ASET1650473M  
IDCC : 1996

Vu le code du travail ;  
Vu le code de la santé publique, notamment les articles D. 4241-1 à D. 4241-8-3 ;  
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord-cadre multiprofessionnel du 25 juin 2015 destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales ;  
Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes,  
les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a, notamment, pour objet de mettre en œuvre, dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En conséquence, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine au plan national ont souhaité rénover le dispositif conventionnel de la formation professionnelle, lui donner une nouvelle impulsion et fixer, par la voie d'un accord collectif national de branche, les modalités d'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord collectif national relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie affirment vouloir faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises officinales et, notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;

- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises officinales ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la remise à niveau de salariés ayant suspendu leur carrière ;
- la consolidation et l'évolution de la carrière de salariés expérimentés.

Les parties signataires considèrent enfin que le succès de la formation professionnelle dans les entreprises officinales nécessite l'implication de tous les partenaires, employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel au sein de l'officine, organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés au plan national, dans le respect du rôle et des attributions de chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

En conséquence, les parties signataires ont pris les dispositions suivantes :

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Cadre législatif, réglementaire et conventionnel*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires, interprofessionnelles, multi-professionnelles et conventionnelles en vigueur, notamment celles du code du travail, du code de la santé publique, et de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Le présent accord remplace et se substitue en son entier aux dispositions de l'annexe II « Formation professionnelle » de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises officinales répertoriées sous le code NAF 47.73Z. Toutefois, dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les dispositions du présent accord relatives à la collecte des contributions de formation professionnelle et à la prise en charge des actions de formation par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) s'appliquent sous réserve des dispositions des articles L. 6523-1 et suivants du code du travail.

#### Article 3

##### *Principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés*

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, conduites par l'entreprise officinale dans le cadre de son plan de formation ;
- des actions de développement des compétences conduites par l'entreprise officinale dans le cadre de son plan de formation ;
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux titres VI, VII et IX du présent accord ;

- le développement des compétences des salariés dans le cadre du compte personnel de formation ;
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,

et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

#### **Article 4**

##### *Evolution de la notion d'action de formation*

Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences dans les entreprises officinales, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, ainsi que leur usage.

Sous réserve de leur éligibilité au financement par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), les parties signataires souhaitent développer :

- les diverses modalités de formation interne mises en œuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise officinale ;
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation, dans le cadre des missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la pharmacie d'officine ;
- le recours à la formation ouverte et à distance (FOAD) prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, prévue aux articles R. 6423-1 et suivants du code du travail ;
- l'individualisation et l'évaluation des actions de formation.

## **TITRE II**

### **DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

#### **Article 5**

##### *Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié*

#### **Article 5.1**

##### *Entretien professionnel*

#### **Article 5.1.1**

##### *Objectifs*

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise officinale.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé par écrit qu'il bénéficie tous les 2 ans de l'entretien professionnel prévu au présent article.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il a notamment pour finalité :

- d’analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l’entreprise officinale qui l’emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque salarié d’élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d’évolution dans l’entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l’entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment réglementaire et économique) et de ses capacités d’évolution.

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

- d’un congé de maternité ;
- d’un congé d’adoption ;
- d’un congé parental d’éducation à temps plein ou d’une période d’activité à temps partiel pour élever un enfant ;
- d’un congé de soutien familial, étant entendu que dans ce cas, le salarié a également droit au bénéfice de l’entretien professionnel prévu au présent article avant son départ en congé ;
- d’un congé sabbatique ;
- d’une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l’article L. 1222-12 du code du travail ;
- d’un arrêt longue maladie d’une durée supérieure à six mois prévu à l’article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d’un mandat syndical.

Pour les salariés ayant interrompu leur activité pendant une période d’au moins 12 mois consécutifs, l’entretien devra intervenir dans les 3 mois suivant la reprise du travail et aura notamment pour objet de mettre en place un bilan de compétences ou une action de formation ciblée prioritairement sur le plan de formation. La mise en œuvre de l’un ou l’autre de ces dispositifs devra intervenir dans les douze mois suivant la reprise de l’activité.

### **Article 5.1.2**

#### *Mise en œuvre*

L’entretien professionnel a lieu à l’initiative du chef d’entreprise à une date fixée d’un commun accord.

Au cours de l’entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- l’identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et de l’entreprise officinale dans laquelle il est employé, pour lui permettre d’améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l’identification des modifications dans l’organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l’utilisation de son compte personnel de formation visé à l’article 11 du présent accord ;
- les propositions en matière d’action(s) de formation professionnelle ;
- les modalités d’accès au conseil en évolution professionnelle visé à l’article 7.1 du présent accord, permettant au salarié d’être conseillé sur son évolution professionnelle et informé des différents dispositifs mobilisables.

En tout état de cause, les instances représentatives du personnel sont informées, chaque année, du nombre des salariés bénéficiaires de l’entretien prévu au présent article, ainsi que, le cas échéant, sur la nature des actions de formation professionnelle continue mises en œuvre à cette occasion (plan de formation, compte personnel de formation ou congé individuel de formation notamment).

Conformément aux dispositions du titre XII de l'accord-cadre multiprofessionnel du 25 juin 2015 destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales, chaque salarié doit être informé par son employeur, par exemple lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article 7.1 du présent accord.

## **Article 5.2**

### *Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié*

#### **Article 5.2.1**

##### *Objectifs*

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 5.1 du présent accord fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise officinale.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 5.1 du présent accord et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus à l'article 5.1 du présent accord et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent article, son compte personnel de formation est obligatoirement abondé dans les conditions suivantes :

- 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte s'il est employé à temps plein, 130 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte s'il est employé à temps partiel. Les entreprises concernées adressent, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées à ce titre, selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel prévu au présent article. Ces heures de formation supplémentaires n'entrent pas en compte dans le mode de calcul des heures créditées chaque année sur le compte personnel de formation du salarié ainsi que dans le mode de calcul du plafond de ce compte ;
- l'entreprise verse, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées (100 heures ou 130 heures selon le cas) multiplié par le montant forfaitaire fixé à l'article R. 6323-3 du code du travail (soit 30 € à la date du présent accord). Cette somme est versée par l'entreprise officinale avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

#### **Article 5.2.2**

##### *Mise en œuvre*

L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est mis en œuvre à l'initiative du chef d'entreprise à une date fixée d'un commun accord.

## **Article 5.3**

### *Formalisation de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié*

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié donnent lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

A cet effet, les parties signataires du présent accord s'engagent à élaborer les outils d'aide à la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, et décident d'en confier la réalisation à la CPNEFP de la pharmacie d'officine.

## **Article 6**

### *Bilan de compétences et congé de bilan de compétences*

#### **Article 6.1**

##### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise.

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans l'entreprise officinale qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et permettant de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Dans ce cas, la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation.

Le bilan de compétences contribue notamment, à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Il donne lieu à l'établissement, par l'organisme prestataire du bilan de compétences, d'un document de synthèse dont le salarié est seul destinataire. Les résultats détaillés du bilan ainsi que le document de synthèse ne peuvent être communiqués à un tiers qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord.

#### **Article 6.2**

##### *Congé de bilan de compétences*

Sous réserve du respect des conditions d'ancienneté fixées par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail, chaque salarié a droit, sur demande adressée à l'employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences prévu au présent article. La durée de ce congé correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

Les conditions et modalités de mise en œuvre du congé de bilan de compétences ainsi que le montant de la rémunération due, le cas échéant, au salarié pendant ce congé, sont fixés par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail. Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), pour les officines de moins de 10 salariés, ou auprès du FONGECIF pour les officines d'au moins 10 salariés. Lorsque le congé de bilan de compétences fait l'objet d'une prise en charge, la rémunération due au salarié est versée par l'employeur, celui-ci étant ensuite remboursé par l'organisme financeur.

## **Article 7**

### *Conseil en évolution professionnelle et passeport d'orientation, de formation et de compétences*

#### **Article 7.1**

##### *Conseil en évolution professionnelle*

Conformément aux articles L. 6111-6 et suivants du code du travail, tout salarié peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est



de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre, notamment, par les FONGECIF, Pôle emploi, l'APEC, ainsi que par les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Conformément aux dispositions du titre XII de l'accord-cadre multi-professionnel du 25 juin 2015 destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales, chaque salarié doit être informé par son employeur, par exemple lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 5.1 du présent accord, de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle.

## **Article 7.2**

### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail, chaque salarié a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport, dont la consultation est autorisée exclusivement par son titulaire, recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Chaque salarié peut créer son passeport au moyen du service dématérialisé d'information du compte personnel de formation ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

## **Article 8**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE) et congé de validation des acquis de l'expérience*

## **Article 8.1**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Eu égard au caractère formateur des activités professionnelles, et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur, en prenant notamment en compte les spécificités de la branche professionnelle.

Les actions de VAE sont, notamment, mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation visée aux articles 30 et suivants du présent accord, et du compte personnel de formation visé à l'article 11 du présent accord pour les formations qui y sont éligibles. Elles peuvent être prises en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler leur attachement à ce que, conformément aux dispositions de l'article L. 6411-1 du code du travail, les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNEFP de la pharmacie d'officine soient accessibles par la validation des acquis de l'expérience.

A ce titre, elles rappellent que les salariés désignés pour participer à un jury de validation des acquis de l'expérience bénéficient, sur présentation d'un justificatif et sous réserve du respect des conditions prévues par l'article 5 des dispositions générales de la convention collective nationale

susvisée, d'autorisations d'absence rémunérées. Les dépenses afférentes à la participation à un jury de validation des acquis de l'expérience peuvent être prises en charge, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) pour ce qui concerne la participation des salariés, et par le fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL) pour ce qui concerne la participation des employeurs, conformément aux règles qui régissent les conditions d'intervention de ces organismes.

Les parties signataires du présent accord s'engagent :

- à développer l'information des salariés et des entreprises officinales sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

## **Article 8.2**

### *Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Sous réserve du respect des conditions d'ancienneté fixées à l'article L. 6422-2 du code du travail, lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience, il peut bénéficier d'un congé à cet effet. La durée de ce congé correspond à celle de l'action de validation des acquis de l'expérience, dans la limite maximale de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

Les conditions et modalités de mise en œuvre du congé pour validation des acquis de l'expérience ainsi que le montant de la rémunération due, le cas échéant, au salarié pendant ce congé, sont fixés par les articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) pour les officines de moins de 10 salariés, ou auprès du FONGECIF pour les officines d'au moins 10 salariés. Lorsque le congé pour validation des acquis de l'expérience fait l'objet d'une prise en charge, la rémunération due au salarié est versée par l'employeur, celui-ci étant ensuite remboursé par l'organisme financeur.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION**

## **Article 9**

### *Programme pluriannuel de formation*

Les parties signataires incitent les entreprises officinales à élaborer et à actualiser, chaque année, un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, des observations émanant de l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord, ainsi que des perspectives économiques et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

## **Article 10**

### *Plan de formation*

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. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Les parties signataires incitent les entreprises officinales à élaborer un plan annuel de formation de leur personnel, compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et à tenir informés les salariés de ce plan.

S'agissant des projets de l'entreprise officinale, l'information portera notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées par l'entreprise officinale et celles organisées par des organismes de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise officinale a conclu, ou envisage de conclure une convention ;
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Le projet de plan annuel de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

### **Article 10.1**

#### *Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise*

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### **Article 10.2**

#### *Actions de développement des compétences*

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'action de formation constitue un temps de travail effectif et donne lieu, à ce titre, au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail, ces actions peuvent également, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, dénonçable dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif, dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié. Cette possibilité s'effectue sans préjudice des dispositions du code du travail relatives aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

L'accord donné par le salarié pour la réalisation de la formation hors temps de travail emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié, ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur, de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Les modalités de détermination du salaire de référence permettant de calculer le montant de l'allocation de formation sont fixées par les articles D. 6321-5 à D. 6321-10 du code du travail. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Elle est versée au salarié, au plus tard, à la date d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation en dehors du temps de travail ont été accomplies. Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 13 des dispositions générales de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, ces heures ne donneront

lieu ni au paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires ni à l'octroi d'un temps de repos équivalent.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié peut faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les parties signataires considèrent, enfin, que lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise officinale.

A cet effet, que la formation soit suivie pendant ou en dehors du temps de travail, lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements écrits de l'entreprise portent sur :

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

### **Article 10.3**

#### *Financement du plan de formation*

Les frais pédagogiques, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise officinale, l'allocation de formation visée à l'article 10.2 du présent accord, ainsi que les salaires et charges sociales correspondant, sont à la charge de l'entreprise. Ces dépenses peuvent faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention, notamment les articles L. 6332-6 et R. 6332-44 du code du travail.

## **TITRE IV**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

#### **Article 11**

##### *Compte personnel de formation (CPF)*

#### **Article 11.1**

##### *Dispositions générales*

En application des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Pour les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé par son titulaire, afin de suivre, à son initiative ou avec son accord exprès, une formation.

Le CPF est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

## **Article 11.2**

### *Alimentation et gestion du CPF*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-10 du code du travail, le CPF est alimenté en heures de formation à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, de solidarité familiale, pour congé parental d'éducation ou pour maladie, d'origine professionnelle ou non, ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de formation acquises chaque année au titre du CPF sont inscrites sur le compte des salariés, par la Caisse des dépôts et consignations, à la fin du premier trimestre suivant l'année de leur acquisition. Cette alimentation s'effectue au moyen des informations contenues dans les déclarations annuelles des données sociales établies par les employeurs. Les abondements du CPF en heures complémentaires sont mentionnés, le cas échéant, sur le compte des salariés, par la Caisse des dépôts et consignations, au moyen des informations communiquées à cet effet, par les employeurs des salariés concernés, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations, accessible sur internet à l'adresse [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Ce service dématérialisé permet au salarié de gérer son compte personnel de formation et d'obtenir des informations sur les formations éligibles ainsi que sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

## **Article 11.3**

### *Abondements complémentaires du CPF*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée d'une formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires en heures pour assurer le financement de cette formation. Ces heures, qui sont mentionnées dans le CPF sans y être inscrites, peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- un OPCA ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (travailleurs handicapés) ;
- son titulaire lui-même.

En outre, le CPF peut faire l'objet d'un abondement obligatoire, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en application des dispositions de l'article 5.2 du présent accord relatif à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-14 du code du travail, le CPF peut également être abondé en application d'un accord d'entreprise portant notamment sur la définition des for-

mations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Les abondements mentionnés au présent article n'entrent en compte ni dans le mode de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année, ni dans celui du plafond mentionné à l'article 11.2.

#### **Article 11.4**

##### *Mise en œuvre du CPF*

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès, le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation à la suite d'une proposition de l'employeur ne constituant pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le CPF peuvent être utilisées pour suivre une formation en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail.

De plus, le salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre de la suspension de son contrat de travail au titre d'un congé individuel de formation (CIF), selon les modalités fixées aux articles 12 et 13 du présent accord.

##### **Article 11.4.1**

###### *Formations suivies en dehors du temps de travail*

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Elles ne donnent lieu au versement d'aucune rémunération ni allocation de la part de l'employeur ou de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

##### **Article 11.4.2**

###### *Formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail*

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF sont soumises à l'accord préalable de l'employeur. Cet accord porte sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation que souhaite suivre le salarié est financée au titre des heures créditées sur le CPF en application de l'article 5.2 du présent accord, lorsqu'elle porte sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles défini aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail, ou lorsqu'elle porte sur l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience. Il en va de même dans tous les autres cas prévus, le cas échéant, par accord d'entreprise. Dans ces seules hypothèses, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, sans que l'employeur ne puisse différer le départ en formation de plus de 9 mois à compter de la date de la demande du salarié.

Le salarié doit adresser sa demande au minimum soixante jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est inférieure à 6 mois, ou au minimum cent 20 jours à l'avance dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.



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

La rémunération ainsi maintenue peut faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), dans la limite du plafond fixé à l'article R. 6323-5 du code du travail et sous réserve de l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Toutefois, dans les officines d'au moins 10 salariés ayant conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, le maintien de la rémunération du salarié ne peut faire l'objet d'aucune prise en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). En revanche, le maintien de rémunération ainsi assuré peut être pris en compte par l'employeur au titre du financement du CPF, dans la limite du plafond fixé à l'article R. 6323-5 du code du travail, et sous réserve que cette possibilité soit mentionnée expressément dans l'accord d'entreprise.

### **Article 11.4.3**

#### *Prise en charge des frais de formation et protection sociale du salarié*

Les frais pédagogiques ainsi que les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) des formations suivies en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail sont pris en charge, soit par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention, soit par l'employeur, dans les officines d'au moins 10 salariés, lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation (CIF), les frais pédagogiques associés au CIF sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-20 du code du travail, ces prises en charge s'effectuent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF. Les heures d'abondement complémentaires visées au premier alinéa de l'article 11.3 du présent accord, mentionnées au CPF sans y être inscrites, ne font pas l'objet de telles prises en charge.

Pendant la durée de la formation, qu'elle se déroule pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

### **Article 11.5**

#### *Actions de formation éligibles au CPF*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, les actions de formation éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles défini aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans les conditions définies aux articles R. 6423-1 et suivants du code du travail.

Sous réserve de figurer sur une des listes élaborées par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ou par le

comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF), dans les conditions prévues aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, sont également éligibles au CPF :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à acquérir un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Les salariés peuvent obtenir des informations sur les formations éligibles au CPF au moyen du service dématérialisé gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations, accessible sur internet à l'adresse [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

### **Article 11.6**

#### *Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail*

En application de l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

### **Article 11.7**

#### *Période transitoire*

Conformément aux dispositions du V de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 susvisée, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées à la date du 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées, dans le cadre du CPF, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Ces heures de formation, qui suivent le régime juridique des heures acquises au titre du CPF, peuvent, le cas échéant, être complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans les conditions prévues à l'article R. 6323-7 du code du travail.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ET AU CONGÉ D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE**

### **Article 12**

#### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, en tout ou partie pendant le temps de travail, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Les conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, durée, rémunération du congé et modalités de prise en charge de la formation par le FONGECIF) par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée sont fixées par les articles L. 6322-1 à L. 6322-24 du code du travail.



Les conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, durée, rémunération du congé, modalités de prise en charge de la formation par le FONGECIF) par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont fixées par les articles L. 6322-25 à L. 6322-41 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les salariés peuvent également bénéficier de la prise en charge, par le FONGECIF, de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en totalité en dehors du temps de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 6322-64 du code du travail.

### **Article 13**

#### *Articulation CIF/CPF*

En application de l'article L. 6323-20 du code du travail, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ont également la possibilité de mobiliser leurs heures de CPF à l'occasion d'un CIF.

Dans ce cas, les frais pédagogiques associés au CIF sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

### **Article 14**

#### *Congé d'enseignement ou de recherche*

Les parties signataires considèrent que l'exercice de fonctions d'enseignement par des salariés des entreprises officinales est de nature à favoriser le rapprochement entre le milieu officinal et celui de l'enseignement technologique et professionnel et doit être encouragé.

Sous la seule condition qu'ils aient plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés des officines ont droit à une autorisation d'absence non rémunérée en vue de dispenser un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue :

- soit à temps plein pour une durée n'excédant pas 1 an, sauf accord conclu entre l'entreprise et le centre de formation ;
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois, pour une durée maximale de 1 an renouvelable sur demande faite auprès de l'employeur.

Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Le congé d'enseignement ou de recherche s'exerce dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 et suivants du code du travail.

## **TITRE VI**

### **DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET À LA PROFESSIONNALISATION**

### **Article 15**

#### *Dispositions générales*

Les parties signataires rappellent que l'intérêt de la profession, l'intérêt du jeune et l'intérêt du maître d'apprentissage ou du tuteur sont étroitement liés. En conséquence, elles invitent les parties prenantes à la formation du jeune à s'assurer de l'adéquation entre cette formation et les besoins professionnels de la branche de la pharmacie d'officine.

Elles considèrent notamment que le recours au contrat d'apprentissage ou à la professionnalisation ne doit en aucun cas être motivé par de simples raisons d'opportunité ou de convenance personnelle.

## **Article 16**

### *Choix et rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur*

Les salariés accueillis dans l'officine au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation seront, pour l'exercice de leur activité, suivis par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

### **Article 16.1**

#### *Maître d'apprentissage*

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure et offrir toutes garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'officine des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent chargé de coordonner l'équipe et d'assurer la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être le pharmacien titulaire ou être choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'officine, sous réserve du respect des conditions de compétences professionnelles fixées par l'article R. 6223-24 du code du travail. S'agissant de la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie, les personnes titulaires de ce brevet ou du diplôme de pharmacien et justifiant d'au moins 2 ans d'exercice peuvent se porter candidates au rôle de maître d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

### **Article 16.2**

#### *Tuteur*

Chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation doit être accompagné dans l'officine par un tuteur. Le tuteur peut être le pharmacien titulaire ou être choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'officine, sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'officine et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

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

## Article 16.3

### *Dispositions communes*

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage ou le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées et des diplômes qui les valident.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise officinale, doit, compte tenu de ses responsabilités, disposer du temps nécessaire au suivi du salarié dont il a la charge dans le cadre de ses horaires de travail, le cas échéant par un aménagement de son activité. Il bénéficiera, à sa demande, d'une formation spécifique à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et il participera aux réunions de coordination organisées par le centre de formation.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur a droit à une prime tutorale mensuelle dont le montant brut est égal à 15 points conventionnels de salaire pour la durée de l'exercice effectif de ses fonctions auprès du salarié en formation.

En application de l'article R. 6332-78 du code du travail, les dépenses réalisées pour la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage ainsi que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être prises en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention et dans les limites prévues aux articles D. 6332-90 et suivants du code du travail.

## Article 17

### *Effectifs salariés en formation en alternance*

Considérant la situation de l'emploi et son évolution, et afin que soit consacrée à la formation professionnelle des salariés en formation en alternance toute l'attention nécessaire, chaque entreprise officinale pourra accueillir en formation un nombre N de salariés préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie calculé selon la formule suivante :

$$N = A + (B \times 0,5)$$

- A correspondant au nombre de pharmaciens (titulaires et adjoints) exerçant en équivalent temps plein ;
- B correspondant au nombre de préparateurs en pharmacie exerçant en équivalent temps plein.

Le résultat N est toujours arrondi au nombre entier inférieur.

En outre, et sans préjudice des dispositions des articles 16.1 et 16.2 du présent accord, le nombre total de salariés en formation en alternance, hors période de professionnalisation, employés simultanément dans l'officine, quel que soit le titre ou le diplôme préparé, ne pourra être supérieur à quatre.

## Article 18

### *Préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie*

Les parties signataires considèrent l'apprentissage comme la voie privilégiée conduisant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie. Ce diplôme peut également se préparer dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée, l'action de professionnalisation, d'une durée maximale de 24 mois, se situant impérativement au début du contrat de travail.

Sans préjudice des conditions d'ouverture propres au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage prévues respectivement aux articles 20 et 26 du présent accord, la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie est accessible aux titulaires :

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle d'aide préparateur en pharmacie ;

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle d'employé en pharmacie et sa mention complémentaire ;
- soit d'un brevet d'études professionnelles aux carrières sanitaires et sociales ;
- soit de tout diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage préparant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie est de 2 ans. A la demande des cocontractants, la durée du contrat peut être modifiée et, notamment, portée à trois ans en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti, conformément aux dispositions des articles R. 6222-9 et suivants du code du travail.

La formation liée au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est dispensée pour partie en centre de formation et pour partie en entreprise officinale.

La durée de la formation dispensée en centre et la durée de l'activité professionnelle requises pour se présenter à l'examen sont définies à l'article D. 4241-3 du code de la santé publique fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel de préparateur en pharmacie.

La formation dispensée en officine est complémentaire à celle dispensée dans un centre de formation. L'ensemble de ces formations constitue un temps de travail effectif rémunéré comme tel.

Cette formation fait l'objet :

- d'un projet pédagogique adapté ;
- d'un suivi par le centre de formation ;
- d'un suivi par le maître d'apprentissage ou le tuteur dans l'officine.

La durée totale du temps de formation et du temps de travail ne peut être supérieure à la durée du travail prévue par la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation accomplie en centre de formation coïncide avec le temps de repos hebdomadaire, ce temps de formation doit faire l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente.

La rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie est fixée par accord collectif national de branche.

La rémunération des salariés de 26 ans et plus engagés en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) est au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale (coefficient 100) sans pouvoir être inférieure au SMIC pendant toute la durée de l'action de professionnalisation.

## Article 19

### *Congé supplémentaire pour la préparation de l'examen*

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves d'examen. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est pris dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute aux congés payés annuels dont bénéficie l'apprenti ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat d'apprentissage.

Dès lors que la convention portant création du centre de formation prévoit l'organisation d'enseignements spécialement dispensés pour la préparation à l'examen, l'apprenti doit suivre ces enseignements dont la durée s'impute sur ce congé supplémentaire.

Un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves d'examen est accordé, selon les mêmes modalités, aux personnes titulaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

## TITRE VII

### DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

#### Article 20

##### *Définition*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier dans le cadre d'une embauche à durée déterminée ou indéterminée.

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification reconnue, notamment, dans la classification des métiers de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine ;
- une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établi, notamment, par la CPNEFP de la pharmacie d'officine.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a également pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

#### Article 21

##### *Formations éligibles en priorité au contrat de professionnalisation*

Sans préjudice des dispositions de l'article 18 du présent accord, les contrats de professionnalisation ayant pour objet la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie et des certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par la CPNEFP de la pharmacie d'officine donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

La CPNEFP de la pharmacie d'officine établit la liste des autres formations éligibles au contrat de professionnalisation faisant l'objet d'une prise en charge prioritaire de la part de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord ;
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle.

Les formations inscrites sur la liste mentionnée ci-dessus ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'accord formel de la CPNEFP de la pharmacie d'officine, après consultation de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), ou éventuellement de tout autre financeur régional, sur ses possibilités de prise en charge financière.

En application de l'article L. 6332-14 du code du travail, le forfait horaire des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation visé à l'article D. 6332-87 du code du travail, est fixé par la CPNEFP de la pharmacie d'officine selon ses critères de priorité et sous réserve des capacités de financement de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Pour les qualifications établies par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, celle-ci définit les publics bénéficiaires et sélectionne les organismes habilités à dispenser les formations y afférentes.

## **Article 22**

### *Obligations de l'employeur*

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Les bénéficiaires de ces contrats peuvent, si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences.

L'employeur s'engage à prendre en charge financièrement la formation du salarié dans le cadre de la réglementation relative au contrat de professionnalisation.

Il désigne le tuteur chargé d'accompagner le salarié pendant la durée du contrat en application de l'article 16.2 du présent accord.

Il contribue, de par ses connaissances, à la formation du salarié et met à sa disposition le matériel, la documentation et le temps nécessaires à la réalisation du projet pédagogique.

## **Article 23**

### *Obligations du titulaire du contrat de professionnalisation*

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

## **Article 24**

### *Suivi du contrat de professionnalisation*

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

Les actions d'accompagnement et les enseignements, mis en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement, donnent lieu à la signature, entre l'entreprise officinale et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Dans un délai de 2 mois suivant le début du contrat, l'employeur examine avec le salarié et le tuteur l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial afin, notamment, d'en modifier la durée, dans les limites de la durée maximale du contrat de professionnalisation. Conformément aux dispositions de l'article D. 6325-13 du code du travail, cet avenant est transmis à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

## **Article 25**

### *Renouvellement du contrat de professionnalisation*

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

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;



- le bénéficiaire n’a pu obtenir la qualification visée pour cause d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d’accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l’organisme de formation.

## TITRE VIII

### DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT D’APPRENTISSAGE

#### Article 26

##### *Définition*

Le contrat d’apprentissage est un contrat de travail de type particulier, conclu pour une durée limitée ou indéterminée, permettant à un jeune d’acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Lorsqu’il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d’apprentissage.

Les parties signataires rappellent qu’aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l’apprenti à l’occasion de la conclusion, de l’enregistrement ou de la rupture du contrat d’apprentissage, ni à l’employeur à l’occasion de l’enregistrement du contrat d’apprentissage. En outre, et sauf accord de la région, les organismes gestionnaires de centres de formation d’apprentis et de sections d’apprentissage ne peuvent conditionner l’inscription d’un apprenti au versement, par son employeur, d’une contribution financière de quelque nature qu’elle soit.

Sous réserve des dispositions du premier alinéa de l’article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d’apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans à moins de 26 ans au jour du début de l’apprentissage. Il peut être dérogé à ces limites d’âge dans les conditions prévues par les articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que tout jeune peut souscrire des contrats d’apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

En cas d’échec à l’examen, l’apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus soit par prorogation du contrat initial ou de la période d’apprentissage, soit par conclusion d’un nouveau contrat avec un autre employeur, dans les conditions prévues par l’article L. 6222-11 du code du travail.

La formation liée au contrat d’apprentissage est dispensée pour partie en officine et pour partie en centre de formation d’apprentis, conformément au référentiel de la formation correspondant au diplôme préparé.

Conformément aux dispositions de l’article L. 6242-1 du code du travail, l’OPCA des professions libérales (ACTALIANS) peut être habilité par l’Etat à collecter, sur le territoire national et dans son champ de compétence, les versements des entreprises officielles donnant lieu à exonération de la taxe d’apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

#### Article 27

##### *Obligations de l’employeur*

Tout employeur peut engager un apprenti s’il déclare à l’autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l’organisation de l’apprentissage et s’il garantit que l’équipement de l’officine, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Cette déclaration devient caduque si l’officine n’a pas conclu de contrat d’apprentissage dans la période de 5 ans écoulée à compter de sa notification.

En application et dans les conditions définies par l’article 16.1 du présent accord, l’employeur désigne le maître d’apprentissage directement responsable de la formation de l’apprenti.

L'employeur assure dans l'entreprise officinale la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur met à la disposition de l'apprenti le matériel, la documentation et le temps nécessaires à sa formation.

## **Article 28**

### *Obligations de l'apprenti*

L'apprenti s'oblige, en vue de sa formation, à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en officine. En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut toutefois prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au moins 2 mois avant la fin du contrat.

L'apprenti s'engage à suivre avec assiduité la formation, tant interne qu'externe à l'officine, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation externe.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves donnant accès au diplôme ou au titre prévu par le contrat d'apprentissage.

## **Article 29**

### *Missions du centre de formation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6231-1 du code du travail, les centres de formation d'apprentis :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.



## TITRE IX

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

#### Article 30

##### *Objet de la période de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont :

- les formations permettant d'acquérir une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail, à savoir :
  - une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - une qualification reconnue, notamment, dans la classification des métiers de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;
  - une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établi, notamment, par la CPNEFP de la pharmacie d'officine ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, à la demande de son titulaire, lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, dans les conditions prévues à l'article 11.3 du présent accord.

#### Article 31

##### *Définition de la période de professionnalisation*

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

Les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période de professionnalisation s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine définit, parmi les actions de formations éligibles à la période de professionnalisation, celles qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Ces priorités sont fixées en fonction :

- des besoins en qualification définis par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord ;
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

#### Article 32

##### *Mise en œuvre de la période de professionnalisation*

La durée minimale de la formation mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, par l'article D. 6324-1 du code du travail, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article 30 du présent accord ;

- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail, dans le cadre d’une période de professionnalisation, donnent lieu au maintien par l’entreprise officinale de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l’initiative du salarié dans le cadre du CPF visé à l’article 11 du présent accord, soit à l’initiative de l’employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié, en application du second alinéa de l’article 10.2 du présent accord. Dans ces deux cas, l’employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

En outre, par accord écrit entre le salarié et l’employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d’une période de professionnalisation peuvent, dans la limite de 80 heures sur une même année civile, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF visé à l’article 11 du présent accord. Dans ce cas, l’entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l’intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements écrits de l’entreprise portent sur :

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

En application de l’article L. 6332-14 du code du travail, le forfait horaire des actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation visé à l’article D. 6332-87 du code du travail, est fixé par la CPNEFP de la pharmacie d’officine selon ses critères de priorité et sous réserve des capacités de financement de l’OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l’employeur, dépasser 2 % de l’effectif total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

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

## TITRE X

### ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

#### Article 33

##### *Formation continue dans les entreprises officinales*

Du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l’indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l’emploi, les parties signataires considèrent comme fondamentale la mise en place des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) de développer la fréquence et la qualité de l'information des employeurs titulaires d'officine sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, étant entendu que les employeurs favoriseront la mise à disposition de cette information aux salariés.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions sur l'ensemble du territoire ainsi que les actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

#### **Article 34**

##### *Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle*

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle et des entreprises officinales de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail et présentant la situation comparée des femmes et des hommes, notamment dans le domaine des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNEFP de la pharmacie d'officine pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

#### **TITRE XI**

### **DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES OFFICINALES ET DANS LES RÉGIONS**

#### **Article 35**

##### *Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle*

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen, par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, des travaux réalisés par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

#### **Article 36**

##### *Suivi des objectifs et moyens de la formation professionnelle*

Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel de la branche professionnelle dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elles décident de confier à la CPNEFP de la pharmacie d'officine le soin d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de l'observatoire mentionné à l'article 39 du présent accord.

Elles confient également à la CPNEFP de la pharmacie d'officine la réalisation des missions suivantes :

- l'élaboration des outils d'aide à la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés prévus à l'article 5 du présent accord ;
- le développement des activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation, prévu à l'article 4 du présent accord ;
- l'établissement de la liste des certifications de qualification et de compétences éligibles au CPF et sa communication au conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ainsi qu'à la Caisse des dépôts et consignations, en application de l'article L. 6323-16 du code du travail et de l'article 11 du présent accord ;
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat de professionnalisation, l'établissement de la liste des qualifications professionnelles établie par la CPNEFP de la pharmacie d'officine ou des qualifications reconnues par la classification des métiers de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), en application de l'article 21 du présent accord ;
- la définition des publics spécifiques ou des natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail ;
- l'étude des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les officines du point de vue de la formation professionnelle ;
- la définition des objectifs et des priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que l'étude des conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- le développement de l'information des officines sur les dispositifs de formation ainsi que sur les modalités spécifiques de financement, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), des actions d'information des jeunes et des salariés, en application de l'article 33 du présent accord ;
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités de formation dans les officines dont l'effectif est généralement inférieur à dix salariés, conformément à l'article 33 du présent accord ;
- l'étude des conditions générales de prise en charge, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les officines lors de l'élaboration de leur plan de formation ;
- l'étude de la nature des actions de formation et de leur ordre de priorité ;
- l'étude de la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- l'identification des efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- l'analyse de la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les actions de formation et l'élaboration de recommandations y afférentes, en application de l'article 34 du présent accord ;
- l'analyse des conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation ;

- la définition des priorités de financement, par l’OPCA des professions libérales (ACTALIANS), des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification ;
- la définition des conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion d’engagements de développement des compétences, de contrats d’objectifs, et sont associées à leur suivi, en application des dispositions de l’article 37 du présent accord.
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.

### **Article 37**

#### *Développement des partenariats régionaux et contrats d’objectifs*

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion avec les régions et après consultation de la CPNEFP de la pharmacie d’officine, de contrats d’objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l’apprentissage.

Ces contrats d’objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l’observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l’article 39 du présent accord et des orientations définies par la CPNEFP de la branche, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification ;
- la localisation souhaitable des formations ;
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation ;
- les types d’actions susceptibles de favoriser l’information des jeunes et de leurs familles ;
- les actions à conduire en direction de certains publics prioritaires.

La CPNEFP de la pharmacie d’officine donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d’objectifs.

## **TITRE XII**

### **DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES PARITAIRES**

### **Article 38**

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

La CPNEFP de la pharmacie d’officine a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie, en liaison avec l’évolution de l’emploi dans la branche professionnelle de la pharmacie d’officine.

Les parties signataires du présent accord décident de confier à la CPNEFP de la pharmacie d’officine, les missions suivantes :

- participer à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d’évaluation des actions de formation ;
- suivre l’application des accords conclus à l’issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle doit en outre assurer les missions définies aux articles 5, 8, 9, 11, 20, 21, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37 et 39 du présent accord.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP de la pharmacie d'officine procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine est consultée, préalablement à la conclusion de contrats d'études, sur les perspectives d'évolution des emplois, des métiers et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine est consultée préalablement à la conclusion de conventions entre les pouvoirs publics et la profession visant à allouer des cofinancements au développement de la formation professionnelle dans les entreprises officinales. Elle est, en outre, informée de l'exécution de cet engagement.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine consacre chaque année, au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes prioritaires relatifs à la formation professionnelle.

### **Article 39**

#### *Observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences*

Pour accompagner les entreprises officinales dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord décident de déléguer, le cas échéant, à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL), créé par l'accord national interprofessionnel du 28 février 2005 étendu relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales, la réalisation des missions visées à l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Les résultats des travaux réalisés par l'OMPL sont transmis à la commission paritaire nationale (CPN) de la pharmacie d'officine et à la CPNEFP de la pharmacie d'officine qui en tire des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle. Ces conclusions et recommandations sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des instances compétentes du secteur professionnel concerné.

## **TITRE XIII**

### **DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

### **Article 40**

#### *Entreprises employant 11 salariés et plus*

La contribution à la formation professionnelle des entreprises officinales employant 11 salariés et plus est constituée :

- d'une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, en application de l'article L. 6331-9 du code du travail. Cette contribution, dont le montant peut être réduit en application des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, est



collectée, ventilée et mutualisée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle est versée, en totalité, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) ;

- d'une contribution supplémentaire, versée en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, fixée à 0,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée, en totalité, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Elle est mutualisée dès réception et fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la contribution prévue à l'alinéa précédent.

Les parties signataires conviennent d'étendre l'application des dispositifs de neutralisation et d'atténuation des effets liés à un accroissement d'effectif prévus par le code du travail à la contribution supplémentaire conventionnelle.

En outre, pour financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les entreprises officinales versent, quel que soit leur effectif, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée et mutualisée conformément aux dispositions des articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

#### **Article 41**

##### *Entreprises employant moins de 11 salariés*

La contribution à la formation professionnelle des entreprises officinales employant moins de 11 salariés est constituée :

- d'une contribution égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, en application de l'article L. 6331-2 du code du travail. Cette contribution est collectée, ventilée et mutualisée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle est versée, en totalité, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) ;
- d'une contribution supplémentaire, versée en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, fixée à 0,25 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée, en totalité, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Elle est mutualisée dès réception et fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la contribution prévue à l'alinéa précédent.

En outre, pour financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les entreprises officinales versent, quel que soit leur effectif, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée et mutualisée conformément aux dispositions des articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

#### **TITRE XIV**

#### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 42**

##### *Caractère obligatoire du présent accord*

En application du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent accord un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

### **Article 43**

#### *Durée et suivi*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine est chargée d'assurer le suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 1 an, à compter de la date de la signature, pour établir un premier bilan, et ensuite au minimum tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées dans l'accès à la formation.

### **Article 44**

#### *Entrée en vigueur et extension*

Le présent accord sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente. Il prendra effet à compter du 30<sup>e</sup> jour calendaire suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSPF ;

UNPF.

#### **Syndicats de salariés :**

FSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Fédération nationale de la pharmacie LABM FO.



Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

**ACCORD DU 7 MARS 2016**  
**RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES JEUNES PRÉPARATEURS**

NOR : ASET1650474M  
IDCC : 1996

Vu le code de la santé publique, notamment les articles D. 4241-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 10 septembre 1997 modifié portant création et fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel de préparateur en pharmacie, notamment son annexe II ;  
Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe I « Classifications et salaires » ;  
Vu l'accord collectif national du 7 mars 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, notamment son article 18,  
les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

**PRÉAMBULE**

Afin de répondre aux objectifs fixés par le pacte de responsabilité et de solidarité présenté par le gouvernement en janvier 2014, les parties signataires s'engagent, autant que faire se peut :

- d'une part, à favoriser les embauches en contrat d'apprentissage d'environ 3 % par an par rapport au nombre d'apprentis en première année de formation en 2015 et, avec l'appui de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine, à développer les outils permettant de suivre l'évolution de cet objectif ;
- d'autre part, à dynamiser le plan de carrière des préparateurs en pharmacie par la revalorisation des coefficients des deux premiers échelons et l'ajout du coefficient 320.

Les partenaires sociaux signataires conviennent que les dispositions du présent accord contribuent en partie à la réalisation de ces objectifs.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**RÉMUNÉRATION DES JEUNES PRÉPARANT**  
**LE BREVET PROFESSIONNEL DE PRÉPARATEUR EN PHARMACIE**

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

Les jeunes qui préparent le brevet professionnel de préparateur en pharmacie en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée complète de la forma-

tion, une rémunération calculée en pourcentage du minimum conventionnel correspondant aux coefficients définis par l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée en fonction de leur niveau de formation.

Les rémunérations applicables aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord sont déterminées comme suit :

| NIVEAU DE FORMATION  | 1 <sup>RE</sup> ANNÉE DE BP | 2 <sup>E</sup> ANNÉE DE BP |
|--|-----------------------------|----------------------------|
| BEP carrières sanitaires et sociales   | 55 % coeff. 145             | 65 % coeff. 155            |
| Baccalauréat ou tout autre titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie | 56 % coeff. 150             | 67 % coeff. 160            |

Les rémunérations applicables aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord sont déterminées comme suit :

| NIVEAU DE FORMATION  | 1 <sup>RE</sup> ANNÉE DE BP | 2 <sup>E</sup> ANNÉE DE BP |
|--|-----------------------------|----------------------------|
| BEP carrières sanitaires et sociales   | 60 % coeff. 145             | 70 % coeff. 155            |
| Baccalauréat ou tout autre titre ou diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie | 65 % coeff. 150             | 75 % coeff. 160            |

Les rémunérations prévues au présent article s'appliquent sans préjudice de dispositions plus favorables d'origine légale ou conventionnelle (accords interprofessionnels ou multiprofessionnels notamment) qui peuvent, le cas échéant, concerner certains jeunes en formation.

## TITRE II

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE PRÉPARATEURS EN PHARMACIE

#### Article 2

A l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée, le tableau III « Classification des emplois de préparateurs » de l'article 2 du I « Classification et définition des emplois » de la partie « Employés et agents de maîtrise » est remplacé par le tableau suivant :

Tableau III

| COEFFICIENT | CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE PRÉPARATEUR   |
|-------------|---|
| 175         | Aide-préparateur : personnel titulaire du certificat d'aptitude professionnelle d'aide-préparateur (décret n° 48-822 du 10 mai 1948). |
| 240         | Préparateur en pharmacie 1 <sup>er</sup> échelon : préparateur titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie.         |
| 250         | Préparateur 2 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent. |
| 260         | Préparateur 3 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté justifiant de 3 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent. |
| 280         | Préparateur 4 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté justifiant de 4 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent. |
| 290         | Préparateur 5 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté justifiant de 5 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent. |

| COEFFICIENT | CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE PRÉPARATEUR  |
|-------------|--|
| 300         | Préparateur 6 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté justifiant de 6 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.  |
| 310         | Préparateur 7 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté justifiant de 7 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.  |
| 320         | Préparateur 8 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté justifiant de 8 années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.  |
| 330         | Préparateur 9 <sup>e</sup> échelon : préparateur breveté qui possède des qualités techniques et commerciales exceptionnelles et qui exécute des travaux comportant une large initiative. |

### Article 3

Pour l'application des dispositions de l'article 2 du présent accord, les parties signataires sont convenues des mesures transitoires suivantes :

- les préparateurs en pharmacie 1<sup>er</sup> échelon dont le coefficient hiérarchique est, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, inférieur au coefficient 240, doivent être classés au coefficient 240, échelon 1. Pour le passage à l'échelon 2, toutes les années de pratique professionnelle acquises dans l'échelon 1, y compris celles acquises avant l'entrée en vigueur du présent accord, seront prises en compte ;
- les préparateurs en pharmacie 2<sup>e</sup> échelon dont le coefficient hiérarchique est, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, inférieur au coefficient 250 doivent être classés au coefficient 250, échelon 2. Pour le passage à l'échelon 3, toutes les années de pratique professionnelle acquises dans l'échelon 2, y compris celles acquises avant l'entrée en vigueur du présent accord, seront prises en compte ;
- les préparateurs en pharmacie 7<sup>e</sup> échelon justifiant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, d'au moins 8 années de pratique professionnelle acquises dans cet échelon et bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient 310 inclus et le coefficient 320 exclu doivent être classés au coefficient 320, échelon 8 ;
- les préparateurs en pharmacie 7<sup>e</sup> échelon bénéficiant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, d'un coefficient compris entre le coefficient 320 inclus et le coefficient 330 exclu, doivent être classés à l'échelon 8.

## TITRE III

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 4

Le présent accord prendra effet au jour de l'entrée en vigueur de l'accord collectif national du 7 mars 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FSPF ;

UNPF ;

USPO.

**Syndicats de salariés :**

FSS CFDT ;

FNSCIC CFE-CGC.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

**ACCORD DU 7 MARS 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

NOR : ASET1650475M

IDCC : 1996

Vu l'article 8 de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, la valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,355 € l'heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

**Article 2**

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, à 1 467 € brut sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

**Article 3**

Il est créé, entre les coefficients 100 à 230 inclus, une courbe de raccordement s'établissant comme suit :

*(En euros.)*

| COEFFICIENT | SALAIRE  |
|-------------|----------|
| 100         | 1 467,00 |
| 115         | 1 473,02 |
| 125         | 1 477,04 |
| 130         | 1 479,05 |
| 135         | 1 481,05 |
| 140         | 1 483,06 |
| 145         | 1 485,07 |
| 150         | 1 487,08 |
| 155         | 1 489,08 |

| COEFFICIENT | SALAIRE  |
|-------------|----------|
| 160         | 1 491,09 |
| 165         | 1 493,10 |
| 170         | 1 495,11 |
| 175         | 1 497,12 |
| 190         | 1 503,14 |
| 200         | 1 507,15 |
| 220         | 1 515,18 |
| 225         | 1 517,19 |
| 230         | 1 519,20 |

#### **Article 4**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSPF ;

USPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FSS CFDT ;

FSS CFTC ;

Pharmacie LABM FO.

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 29 FÉVRIER 2016  
PORTANT SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650477M  
IDCC : 2847

Conformément aux termes de l'article L. 2242-1 du code de travail, la direction générale de pôle emploi a invité les représentants syndicaux représentatifs dans la branche à une réunion de négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise le 17 février 2016.

Sur les thématiques relevant de la négociation annuelle obligatoire, il a été rappelé que lorsque des accords collectifs en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (accord du 16 octobre 2015) et/ou l'insertion professionnelle et le maintien des travailleurs handicapés (accord du 20 juillet 2015) sont signés, la négociation sur ces thèmes aura lieu à l'expiration desdits accords et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

La réunion a donc été consacrée à la négociation sur les rémunérations et sur le partage de la valeur ajoutée. Au cours de cette réunion, la direction générale a présenté les documents d'analyse par la direction générale sur ces sujets.

Les représentants syndicaux ont respectivement fait valoir leurs revendications en matière d'augmentation générale de salaire justifiée par la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat des agents, devant se traduire par une évolution du montant de la partie fixe et de la valeur du point.

Les demandes ont été portées par les arguments suivants :

Les représentants de la CFDT ont fait valoir et ont émis dans un premier tour de table leurs revendications périphériques qui sont :

- la négociation sur l'intéressement dit article 16 au sein de Pôle emploi ;
- l'ouverture de négociations au niveau des établissements sur une prime transport et d'une prime dite « vélo » ;
- la mise en application de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour les agents de droit privé et l'application de la loi de finances concernant la revalorisation des tickets repas et ce, de manière automatique.

La CFDT a demandé également à la direction générale d'exprimer sa proposition en matière de hausse de la valeur du point avant d'exprimer ses souhaits en la matière. La proposition à zéro de la direction n'a pas permis à la CFDT d'exprimer sa demande principale en matière d'augmentation générale de la valeur du point et de la partie fixe.

Les représentants de la CFTC ont fait valoir ..... et demandé .....

Les représentants de la CFE-CGC ont fait valoir ..... et demandé .....

Les représentants de la CGT ont fait valoir ..... et demandé 5,5 % d'augmentation de la valeur de la partie fixe et de la valeur du point et sont déclarés opposés à la négociation sur l'intéressement.

Les représentants de la CGT-FO ont fait valoir que les chiffres présentés par la direction générale n'étaient que des moyennes (hors NAO 2014) liées à des augmentations individuelles et au dispositif conventionnel « ancienneté ». Par ailleurs les représentants de la CGT-FO ont fait valoir que les écarts de salaires de Pôle emploi avec le PMSS s'accroissent, ne permettant plus aux agents de maîtrise ainsi qu'à de plus en plus de cadres de cotiser à la hauteur de la tranche B des compléments retraites. Enfin, les représentants de la CGT-FO ont fait valoir que dans le domaine de l'égalité professionnelle rien ne permet de justifier l'écart de rémunération existant au sein de Pôle emploi. En conséquence les représentants de la CGT-FO demandent 7 % d'augmentation de la valeur de la partie fixe et de la valeur du point et se sont déclarés opposés à la négociation sur l'intéressement, dispositif d'individualisation des rémunérations.

Les représentants du SNU ont fait valoir .....et demandé 4,5 % d'augmentation de la valeur de la partie fixe et de la valeur du point et sont déclarés opposés à la négociation sur l'intéressement.

Afin de répondre à la demande de certaines organisations syndicales, la direction générale a fait valoir les éléments suivants :

- un contexte budgétaire contraint, tout en indiquant qu'à l'inverse d'autres secteurs du service public Pôle emploi ne subissait pas de diminution de budget ;
- concernant l'évolution des salaires sur la période de décembre 2011 à décembre 2015, il a été souligné que le salaire moyen de Pôle emploi a augmenté quatre fois plus que les prix sur la période, soit de 8,66 % alors que l'indice des prix de l'INSEE sur la même période a progressé de 2,04.

Il s'avère également que le salaire moyen de Pôle emploi a augmenté de 8,66 % alors que le Smic horaire a augmenté de 4,57 %.

Par ailleurs la direction a rappelé que le Smic brut était de 1 466 € par mois, alors que le salaire brut minimum constaté est à 2 109 € (salaire annuel/12 mois) ;

- enfin, concernant les titres restaurant, la direction a fait part de sa volonté de prendre en compte le nouveau plafond d'exonération de cotisations sociales pour 2016. Cette augmentation n'étant que de 1 centime d'euro elle n'intègre pas à la négociation cette évolution et prend cette décision de façon unilatérale.

Ce procès-verbal acte le désaccord conformément aux termes des articles L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Pôle emploi.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.



Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

---

AVENANT DU 22 MARS 2016  
À L'ACCORD DU 24 JUILLET 2003 RELATIF À LA REVALORISATION  
DE LA PRIME DE GRUTIER  
(SAINT-NAZAIRE)  
NOR : ASET1650480M  
IDCC : 3017

---

Entre :  
L'UMOP Montoir-Saint-Nazaire,  
D'une part, et  
La CGT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Prime grutier**

La prime grutier est revalorisée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au montant de 469,98 € par mois, soit une augmentation de 2,5 %, les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Fait à Montoir, le 22 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

AVENANT DU 24 MARS 2016  
À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2011  
RELATIF À LA MAJORATION DE L'ABONDEMENT DES ENTREPRISES AUX PEE  
(SAINT-NAZAIRE)  
NOR : ASET1650481M  
IDCC : 3017

Le présent accord se substitue aux dispositions du point n° 4 de l'accord portant sur les rémunérations des ouvriers dockers sur le port de Montoir-Saint-Nazaire du 24 octobre 2011.

**Article unique**

*Supplément annuel pour tous les CDI, associé à contrepartie*

Il est convenu qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 l'abondement des entreprises aux PEE sera majoré annuellement de 1 200 € brut maximum, pour un versement de la part du salarié d'un montant de 420 € net maximum, et au prorata pour des versements inférieurs. Cet abondement sera revu au bout de 3 années, soit, pour l'année 2019, au titre du versement de l'intéressement 2018.

Des contreparties devront avoir été négociées au sein de chaque entreprise avant la mise en œuvre de cet accord.

Fait à Montoir, le 24 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UMOP.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CNTPA.

Brochure n° 3340

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1942. – TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES  
ET PRODUITS ASSIMILÉS**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS MINIMA GARANTIS AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016**

NOR : ASET1650483M

IDCC : 1942

Entre :

Le SFTAS,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

**I. – Salaires minima garantis**

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base de 35 heures par semaine, sont augmentés au 1<sup>er</sup> mars 2016, et fixés comme suit :

Salaire mensuel garanti  
(base 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois)

*(En euros.)*

| SALAIRE MENSUEL GARANTI |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| Coefficient             | Au 1 <sup>er</sup> mars 2016 |
| 210                     | 1 476                        |
| 225                     | 1 480                        |
| 240                     | 1 485                        |
| 255                     | 1 495                        |
| 270                     | 1 505                        |
| 285                     | 1 515                        |

| SALAIRE MENSUEL GARANTI |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| Coefficient             | Au 1 <sup>er</sup> mars 2016 |
| 300                     | 1 525                        |
| 315                     | 1 535                        |
| 330                     | 1 560                        |
| 345                     | 1 647                        |
| 360                     | 1 759                        |
| 375                     | 1 876                        |
| 390                     | 1 988                        |
| 405                     | 2 144                        |
| 420                     | 2 298                        |
| 435                     | 2 455                        |
| 450                     | 2 616                        |
| 500                     | 2 997                        |
| 600                     | 3 774                        |
| 700                     | 4 745                        |
| 800                     | 5 907                        |

## II. – Rémunération minimale garantie annuelle

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 17 711 € pour l'année 2016 (vérification à faire au 31 décembre 2016).

## III. – Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

*(En euros.)*

| NIVEAU DE RESPONSABILITÉ                      | RÉMUNÉRATION GARANTIE ANNUELLE |
|---|--------------------------------|
|   | Année 2016 (*)                 |
| B   | 17 711                         |
| C   | 17 779                         |
| D   | 18 332                         |
| E   | 19 536                         |
| F   | 23 262                         |
| G   | 25 877                         |
| H   | 31 018                         |
| (*) Vérification à faire au 31 décembre 2016. |                                |

## IV. – Indemnité journalière de panier

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,64 €.

## Article 2

### *Suppression du coefficient 200*

Comme il s'avère que le coefficient 200 est de moins en moins utilisé, le présent accord modifie l'échelle des coefficients, en supprimant le coefficient 200. En d'autres termes, les salariés ayant obtenu moins de 6 points (cumul des points de responsabilité et des points de connaissance) seront classés au coefficient 210. En conséquence, les dispositions figurant dans la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés à l'annexe I « ATAM », fascicule II, classifications, article 3 « Définitions » sous le paragraphe 3.5. « Echelle des coefficients » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

| POINTS OBTENUS | COEFFICIENT |
|----------------|-------------|
| 5 ou 6         | 210         |
| 7              | 225         |
| 8              | 240         |
| 9              | 255         |
| 10             | 270         |
| 11             | 285         |
| 12             | 300         |
| 13             | 315         |
| 14             | 330         |
| 15             | 345         |
| 16             | 360         |
| 17             | 375         |
| 18             | 390         |
| 19             | 405         |
| 20             | 420         |
| 21             | 435         |
| 22             | 450         |

## Article 3

Le présent accord, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

---

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 11 MARS 2016  
PORTANT SUR LA NÉGOCIATION SUR LES TEMPS PARTIELS**

NOR : ASET1650470M

IDCC : 2270

---

Entre :

L'AEUIC,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1.1**

*Champ d'application*

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord, les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement, les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

**Article 1.2**

*Objet*

Ce procès-verbal est conclu dans le cadre de la négociation sur les temps partiels dans les universités et instituts catholiques de France.

TITRE II

**DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES  
ET CONCLUSION DE LA NÉGOCIATION**

**Article 2.1**

*Demandes formulées par la délégation syndicale*

Réunions :

« Il est rappelé que les réunions doivent se placer sur le temps de travail des enseignants à temps partiels. Ils ne sont pas tenus d'assister aux réunions placés sur des jours ou horaires où ils ne travaillent pas. Dans le cas où ces réunions sont portées sur des plages horaires où l'enseignant ne travaille pas et que celui-ci est contraint d'y assister, ce temps de travail sera rémunéré avec une majoration de 25 %. »

Dérogations :

« Il sera rappelé aux salariés à temps partiel que la demande de dérogation doit être à l'initiative du salarié. Le refus d'accepter une dérogation ne peut avoir pour seule conséquence que l'augmentation du temps de travail. »

Rémunération des heures complémentaires et nombre d'avenants en complément d'heures :

« Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans l'avenant complémentaire donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %. Le nombre d'avenants en complément d'heures sera limité à deux par an ». »

Intégration des chargés d'enseignement :

« Les parties signataires s'engagent à l'intégration de quatre ETP sur 3 ans avec au minimum l'intégration d'un ETP par an pour chaque établissement de plus de 300 salariés. Est éligible à ce mode de recrutement un chargé d'enseignement qui a déjà accompli dans le passé au moins 300 heures de face à face sur une période de 3 ans, qu'il ne soit pas retraité ou à temps plein chez un autre employeur et respectant les critères de recrutement négociés au niveau de l'établissement. »

Information des salariés :

Le texte de cet accord devra être remis à chaque temps partiel en main propre ou de manière électronique.

**Article 2.2**

*Demandes formulées par la délégation employeur*

Rémunération des heures complémentaires au-delà de l'horaire contractuel :

« La totalité des heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel fait l'objet d'une majoration de 10 %, dès la première heure jusqu'à 1/3 de l'horaire contractuel. »

Rémunération des heures complémentaires et nombre d'avenants en complément d'heures :

« Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant complément d'heures donneront lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Le nombre d'avenants en complément d'heures sera limité à quatre par an et par salarié.

Dérogations :

« Des dérogations individuelles aux durées minimales de travail fixées seront possibles dans le cadre de la législation légale en vigueur. »

Intégration des chargés d'enseignement :

« Les parties signataires s'engagent à l'intégration de trois ETP éligibles en moyenne sur 3 ans par établissement dont l'effectif est au moins de 300 salariés. Un point d'étape sera fait chaque année.

Est éligible à ce mode de recrutement un chargé d'enseignement qui a déjà accompli dans le passé au moins 300 heures de face à face sur une période de 3 ans, qu'il ne soit pas retraité ou à temps plein chez un autre employeur et respectant les critères de recrutement négociés au niveau de l'établissement. »

Information des salariés :

« L'accord sera soumis aux modalités légales de dépôt et de publicité »

### **Article 2.3**

#### *Dernières déclarations des parties*

« Le collège salariés estime que les ultimes propositions du collège employeur ne correspondent pas à ses attentes : quatre ETP en moyenne sur 3 ans, dont un minimum par an. Les demandes de l'intersyndicale formulées par la CFDT, sur les garanties données aux salariés, sur l'information notamment, n'apparaissent pas. Le nombre des avenants (deux maximum au lieu de quatre) n'apparaît pas non plus. En conséquence, les organisations syndicales ne signeront pas l'accord proposé. »

« Le collège employeur ne peut accepter ces propositions et propose la rédaction d'un procès-verbal de désaccord. Il rappelle que l'accord doit obtenir l'extension ministérielle pour être applicable dans chacun des établissements. »

En conclusion, après négociation, les parties ne se sont pas mises d'accord.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 3.1**

##### *Dépôt et date d'effet*

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 11 mars 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

---

### **Liste des établissements concernés**

Institut catholique de paris, 21, rue d'Assas, 75270 Paris Cedex 06.

Université catholique de Lille, 60, boulevard Vauban, BP 109, 59016 Lille Cedex.

Université catholique de Lyon, 10, place des Archives, 69288 Lyon Cedex 2.

Université catholique de l'Ouest, 3, place André-Leroy, BP 10808, 49008 Angers Cedex 01.

Institut catholique de Toulouse, 31, rue de la Fonderie, 31068 Toulouse Cedex 7.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/17

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

|   | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <b>Exploitations agricoles (Gard [cadres]) : avenant n° 79 du 12 juin 2015.....</b>   | <b>145</b>   |
| <b>Exploitations agricoles (Orne) : avenant n° 2 du 17 décembre 2015.....</b>   | <b>147</b>   |
| <b>Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 45 du 19 novembre 2015.</b>  | <b>155</b>   |
| <b>Exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des ETAF, des CUMA et des associations de remplacement (Loire-Atlantique) : avenant n° 6 du 23 décembre 2015.....</b> | <b>161</b>   |
| <b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Lot-et-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 7 décembre 2015 .....</b>  | <b>167</b>   |

**Convention collective**

**IDCC : 9302. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Cadres)  
(Gard)  
(9 décembre 1963)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 10 octobre 1964)

---

**AVENANT N° 79 DU 12 JUIN 2015**

NOR : AGRS1697102M  
IDCC : 9302

Entre :

La FDSEA du Gard,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Gard ;

La FGTA FO du Gard ;

La CFTC-Agri du Gard ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec, d'une part, l'avenant n° 45 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, d'autre part, le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, lequel prévoit que les contrats de prévoyance collective ne peuvent plus attribuer des garanties en fonction de l'âge des salariés, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour supprimer la garantie Top Santé qui n'a plus lieu d'être et procéder à un aménagement de l'article 37 de la convention collective afin d'intégrer ces nouvelles dispositions.

Cet avenant est une mise à jour des dispositions départementales concernant les salariés cadres des exploitations agricoles du Gard.

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

L'article 36 de la convention collective est abrogé.

**Article 2**

L'article 37 de la convention collective est modifié comme suit.

« Les entreprises relevant de la présente convention collective doivent obligatoirement souscrire, pour leurs salariés relevant de la convention collective de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, à un contrat "capital décès" représentant 200 % du salaire annuel brut, perçu au titre des 4 derniers trimestres civils précédant le décès. Cette garantie « capital décès » est une option sur le socle conventionnel national. Cette garantie est gérée par la CPCEA.

Les cotisations afférentes à cette garantie représentent 0,50 % du salaire brut et sont réparties de la façon suivante :

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

### **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet à compter du premier jour du trimestre qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Nîmes, le 12 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Orne)  
(19 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 8 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 16 décembre 2009)

---

**AVENANT N° 2 DU 17 DÉCEMBRE 2015**

NOR : AGRS1697105M

Entre :

La FDSEA de l'Orne ;

La FDCUMA de l'Orne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Orne ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

L'USRAF CGT de Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour but de mettre l'accord du 19 juin 2009 en conformité avec les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 relatif à une protection sociale complémentaire et la création d'un régime de prévoyance, révisé par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

En conséquence, l'accord départemental prévoyance du 19 juin 2009 est modifié comme suit :

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

Les dispositions de l'article 3 « Gestion du régime de prévoyance » sont supprimées.

## Article 2

L'article 4 « Salariés bénéficiaires » devient l'article 3 et est modifié comme suit :

### « Article 3

#### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres suivant les conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties figurant à l'article 4 et relevant du champ d'application du présent accord.

A l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant 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 ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus bénéficiant d'un régime plus favorable que le présent accord institué dans leur entreprise conformément aux dispositions légales et dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après du présent avenant, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale ou référendum. »

## Article 3

L'article 5 « Garanties » est modifié et devient l'article 4.

Le point garantie décès est modifié et est réécrit comme suit.

Il est ajouté une nouvelle garantie et un 5<sup>e</sup> point est donc ajouté à la suite de la garantie incapacité permanente professionnelle.

Le point assurance des charges sociales patronales est modifié.

La rédaction de la garantie incapacité temporaire de travail restant inchangée.

Il est ajouté un alinéa au dernier point – dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus.

### « Garantie décès

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté, l'organisme assureur verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès). En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel multiplié par 12 mois.

Le capital décès de base est attribué :

- au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le participant.

En l'absence de désignation expresse, le capital de base est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- à son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou à son concubin ou à ses enfants nés et à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession ;
- à défaut, à ses autres héritiers.

Pour ouvrir droit au versement du capital décès de base, le conjoint, le cocontractant d'un Pacs, le concubin et l'enfant à charge, tels que définis ci-dessous, doivent être reconnus comme tels au jour du décès du participant.

Si le participant désire que le capital décès ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus ou si, en cours de contrat, il souhaite désigner un ou plusieurs autres bénéficiaires, il doit en faire la déclaration à l'organisme assureur.

Cette désignation peut :

- se faire en remplissant le bulletin de désignation prévu à cet effet ;
- ou faire l'objet d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Les majorations familiales (enfant à charge) sont versées dans tous les cas aux seules personnes qui les ont générées.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

- une rente éducation établie dans les conditions ci-après :
  - enfant de 0 à 12 ans : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
  - enfant de 13 à 18 ans : 4,5 % du PASS ;
  - enfant de 19 à 26 ans : 6 % du PASS ;

Ayants droit :

Sont considérés comme ayants droit du participant pour le bénéfice de la garantie décès :

- le conjoint : la personne mariée avec le participant et 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.

Sont assimilés au conjoint :

- le cocontractant d'un Pacs : est assimilé au conjoint, la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le participant conformément aux dispositions des articles 515-1 et suivant du code civil ;
- le concubin : il faut entendre la personne vivant en concubinage, selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le salarié, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né ou à naître de l'union ou a été adopté.

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 :

Sont considérés comme "enfants à charge" les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin tels que définis ci-dessus sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- tous les enfants âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base de l'ouvrant droit, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont étudiants et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;



- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils se trouvent sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- tous les enfants, 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 personnes handicapées qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquelles celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérées comme étant à charge ;
- les enfants du participant nés "viabes" moins de 300 jours après son décès.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire ;

- une indemnité frais d'obsèques : en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié, à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Exclusions :

Sont garantis par l'organisme assureur tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- 1° De la guerre civile ou étrangère ;
- 2° Du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

#### Garantie en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée)

Les salariés qui justifient de 6 mois d'ancienneté bénéficient d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée), en complément de celle versée par la sécurité sociale (telle que définie aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale), égale à 10 % du salaire mensuel de référence.

Le versement de la prestation cesse définitivement au décès du salarié ou à la date de liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base.

#### Assurance charges sociales patronales

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord sont tenus de s'assurer auprès de l'assureur de leur choix afin que ce dernier procède au calcul et au financement des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financées par la cotisation employeur.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont financées par une cotisation appelée assurance des charges sociales patronales.

#### Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

En aucun cas, les prestations versées en application du présent accord ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme assureur, à toute rémunération notamment en cas de reprise d'activité à temps partiel, ou prestation de l'assurance chômage, permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Si tel était le cas, les prestations versées en application du présent accord seraient réduites à due concurrence du dépassement constaté ».

## **Article 4**

Il est ajouté un article 4.1 « Revalorisation annuelle des prestations » :

### **« Article 4.1**

#### *Revalorisation annuelle des prestations*

Les prestations prévoyance, en cours de service, au titre du présent accord seront revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier selon les modalités définies par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur de l'exploitation ou de l'entreprise agricole a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Evin du 31 décembre 1989, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie (reprise d'activité, retraite, décès...).

En cas de décès faisant suite à un arrêt de travail indemnisé, le salaire de référence au titre de la présente garantie sera revalorisé selon les modalités définies par l'organisme assureur choisi par l'entreprise. »

## **Article 5**

Il est ajouté un article 4.2 « Reprise du passif ».

### **« Article 4.2**

#### *Reprise du passif*

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la revalorisation des prestations en cours de service, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur. »

## **Article 6**

L'article 6 « Adhésion et antériorité » devient l'article 5 et est réécrit comme suit :

### **« Article 5**

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord est tenu d'adhérer pour l'ensemble des salariés concernés à un organisme assureur.

Les employeurs relevant d'un 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 départemental ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de prévoyance : 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 présent régime de prévoyance 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 7

L'article 7 « Cotisations » devient l'article 6 et son titre et ses dispositions sont modifiés. Les articles 7.1 à 7.5 sont supprimés et un article unique est créé.

Les dispositions de l'article 7 sont donc modifiées en conséquence comme suit :

### « Article 6

#### *Financement du dispositif prévoyance*

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance du présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

- 54,25 % à la charge de l'employeur ;
- 45,75 % à la charge du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, il est précisé que les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée mise en place en application du présent accord.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au premier alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT) définie à l'article 4 de l'accord, en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2-I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal <sup>(1)</sup>.

Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail).

## Article 8

Il est ajouté un article 7 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée » rédigé comme suit :

### « Article 7

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée*

L'adhésion des salariés 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 pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

## Article 9

Il est ajouté un article 8 intitulé « Portabilité » rédigé comme suit :

### « Article 8

#### *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 (dispositions figurant pour information en annexe du présent accord).

---

(1) Conformément aux dispositions du n° 1.3 de la circulaire ACOSS, 2007-30 du 8 février 2007.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir à l'organisme gestionnaire, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention des prestations, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

## **Article 10**

L'article 8 « Clause de réexamen est supprimé ».

## **Article 11**

Les dispositions et le titre de l'article 9 « Accord de gestion spécifique et suivi du régime » sont désormais intitulés « Article 9. – Commission paritaire de suivi de l'accord » et est rédigé comme suit :

### **« Article 9**

#### *Commission paritaire de suivi de l'accord*

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique du présent régime (compte tenu des possibles évolutions législatives ou réglementaires) et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une commission paritaire de suivi de l'accord.

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire départementale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission paritaire de suivi est composée de trois représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord départemental et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FDSEA de l'Orne. »

## **Article 12**

L'article 11 « Formalités administratives » est désormais intitulé « Article 11. – Information des salariés » et ses dispositions sont modifiées comme suit :

### **« Article 11**

#### *Information des salariés*

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. »

## **Article 13**

Les autres clauses de l'accord ainsi que son annexe demeurent inchangées.

## **Article 14**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **Article 15**

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de l'Orne de la DIRECCTE.

Fait à Alençon, le 17 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE VITICOLE  
(Aude)  
(21 juillet 1998)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

**AVENANT N° 45 DU 19 NOVEMBRE 2015**

NOR : *AGRS1697101M*

IDCC : 9112

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole de l'Aude,

D'une part, et

La section fédérale de l'Aude FO ;

Le syndicat FO des cadres de l'agriculture (SYNFOCA) ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC AFNCA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre 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, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité la convention collective de travail du 21 juillet 1998.

En conséquence, son article 82 « Régime de prévoyance collective » est modifié par les dispositions suivantes.

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

*Organisme assureur*

Dans le contexte de la disparition des clauses de désignation et de la mise en conformité citée en préambule, le paragraphe 3 « Gestion du régime prévoyance » de l'article 82 est supprimé.

En conséquence, la numérotation des articles postérieurs est modifiée et toute référence aux organismes assureurs CRIA Prévoyance et AG2R Prévoyance est supprimée.

## Article 2

### *Garanties décès*

Les dispositions du paragraphe 4.1.A « Capital décès toutes causes », devenu le paragraphe 3.1.A, sont remplacées comme suit :

« En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de référence, et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- tout salarié : 100 % du salaire de référence défini ci-après ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire de référence défini ci-après.

Le capital est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

### Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué *pro rata temporis*.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité – temporaire ou permanente – professionnelle), l'invalidité et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire (professionnelle ou non) a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum compte tenu de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de l'invalidité.

### Définition des personnes à charge

Pour l'application des dispositions du présent dispositif prévoyance, il faut entendre par 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 deux 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 – article 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 "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur. »

### **Article 3**

#### *Cotisations*

Les dispositions du paragraphe 5 « Cotisations », devenu le paragraphe 4, sont remplacées par les suivantes.

Le paragraphe 5.1 « Assiette du calcul des cotisations », devenu le paragraphe 4.1, est modifié comme suit :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit des tranches A et B. »

Il est ajouté un nouveau paragraphe « 4.3. Répartition » rédigé comme suit :

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires prévoyance définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

Par dérogation à ce qui précède, les salariés prennent à leur charge la totalité de la cotisation due au titre de la garantie invalidité de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale (garantie incapacité permanente de travail d'origine privée) mise en place en application du présent accord.

Par ailleurs, la part salariale susmentionnée au premier alinéa est affectée au financement exclusif de la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail (ITT), en raison du principe selon lequel les indemnités journalières complémentaires versées au salarié directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un organisme assureur demeurent – en application des articles L. 136-2-I, L. 242-1 et R. 242-1 du code de la sécurité sociale – soumis aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, au prorata du financement patronal.



Pour rappel, l'employeur financera l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (art. L. 1226-1, D. 1226-1 à L. 1226-8 du code du travail) ou conventionnelles. »

Il est ajouté un nouveau paragraphe « 4.4. Revalorisation des prestations » rédigé comme suit :

« Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO (association des régimes de retraites complémentaires).

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité. »

#### **Article 4**

##### *Portabilité*

Le paragraphe 7 « Portabilité », devenu le paragraphe 6, est complété comme suit :

« 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 que l'ancien salarié 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 ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

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.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

#### **Article 5**

##### *Exclusions*

Il est inséré après le nouveau paragraphe 6 « Portabilité » un paragraphe 7 « Exclusions » rédigé comme suit :

« Sont garantis en application du régime de prévoyance prévu par le présent accord tous les risques de décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

Les autres garanties du régime (incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité) ne prévoient pas de clauses d'exclusion. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

## **Article 6**

### *Principe de solidarité*

Il est inséré après le paragraphe 7 « Exclusions » un paragraphe 8 « Mise en œuvre du principe de solidarité » rédigé comme suit :

« Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est 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 desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle-retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas 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 une 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 à l'article 5 ci-avant du présent accord. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence :

« Article 9. – Suivi du régime ;

Article 10. – Clause de réexamen ;

Article 11. – Dénonciation. »

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2015.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE, 320 chemin de Maquens, ZI La Bouriette, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 19 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS  
DES EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE  
DE MARAÎCHAGE, D'HORTICULTURE, DE PÉPINIÈRES  
DES ETAF, DES CUMA ET DES ASSOCIATIONS DE REMPLACEMENT  
(Loire-Atlantique)  
(11 mars 2003)**

(Etendu par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 6 DU 23 DÉCEMBRE 2015**

NOR : AGRS1697103M

Entre :

La FNSEA de Loire-Atlantique ;

La confédération paysanne de Loire-Atlantique ;

Le syndicat des vignerons indépendants nantais ;

La fédération des maraîchers nantais ;

La fédération nationale des producteurs horticulteurs et des pépiniéristes de Loire-Atlantique ;

Les entrepreneurs des territoires de Loire-Atlantique ;

L'union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire, section 44 ;

Le service de remplacement de Loire-Atlantique,

D'une part, et

Le syndicat transfo agroalimentaire et production agricole de Loire-Atlantique STAPA 44 CFDT ;

L'union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT ;

Le syndicat d'agriculture régional Pays de la Loire CFTC ;

Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC, section Loire-Atlantique ;

L'union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance a fait l'objet d'un avenant n° 4 en date du 15 septembre 2015.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif de prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires ainsi que des garanties optionnelles pouvant être mises en place au niveau d'un accord local ou au niveau des entreprises.

Les partenaires sociaux de l'accord collectif de prévoyance interbranches de Loire-Atlantique du 11 mars 2003 décident via le présent avenant de procéder à une révision totale dudit accord afin de rendre obligatoires à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord modifié :

- les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 tel que modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 relatives au socle national minimum obligatoire pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire ;
- certaines des garanties optionnelles prévues au sein de l'accord national et dont le détail figure à l'article 2 de l'accord modifié.

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

#### *Révision totale de l'accord du 11 mars 2003*

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord du 11 mars 2003 sur une prévoyance complémentaire (décès, incapacité temporaire, incapacité permanente) en agriculture pour les salariés non cadres de Loire-Atlantique sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions du présent avenant :

« Accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003 des salariés non affiliés à l'AGIRC des exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des entreprises des territoires, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et du service de remplacement de Loire-Atlantique

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

#### *Champ d'application*

Par dérogation aux dispositions de l'accord national du 10 juin 2008, le présent accord s'applique aux salariés travaillant dans les entreprises et les exploitations de Loire-Atlantique relevant des activités suivantes :

- élevage spécialisé de gros ou petits animaux ;
- culture et élevage non spécialisés ;
- viticulture ;
- maraîchage ;
- horticulture ;
- pépinière ;
- travaux agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- service de remplacement.

Par dérogation aux dispositions de l'accord national du 10 juin 2008, le présent accord bénéficie à l'ensemble des salariés à partir du premier jour du mois civil qui suit 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception de ceux relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

## Article 2

### Garanties

#### Article 2.1

##### *Niveau des garanties de prévoyance*

S'appliquent obligatoirement aux entreprises et exploitations relevant du champ d'application visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 modifié relatives aux garanties du socle national minimum obligatoire de prévoyance et à certaines garanties optionnelles de prévoyance présentées dans le tableau ci-après.

Tous les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale. Par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 3 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, appréciée conformément à l'article 1<sup>er</sup> ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

##### Garanties de prévoyance

| GARANTIES  | TAUX       |
|--|------------|
| <b>Garanties incapacité de travail</b>                                     |            |
| Incapacité temporaire de travail (ITT)                                     |            |
| Socle obligatoire conventionnel ITT  | 15 % SJB   |
| Option ITT   | + 5 % SJB  |
| Mensualisation (1 <sup>re</sup> période/2 <sup>e</sup> période)            |            |
| Option mensualisation légale avec amélioration                             | 90 % SJB   |
| Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)                       |            |
| Garanties IPP  |            |
| Socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3                                  | 10 % SMB   |
| Option IPP > 2/3   | + 10 % SMB |
| Garanties invalidité   |            |
| Socle obligatoire conventionnel invalidité cat. 2 ou 3                     | 10 % SMB   |
| Option invalidité cat. 2 ou 3  | + 10 % SMB |
| Option invalidité cat. 1   | 20 % SMB   |
| <b>Garantie décès</b>  |            |
| Socle obligatoire conventionnel capital décès                              | 100 % SAB  |
| Option majoration enfant   | 25 % SAB   |
| Option frais d'obsèques (hors décès du salarié)                            | 100 % PMSS |
| Option rente éducation :   |            |
| – jusqu'au 12 <sup>e</sup> anniversaire                                    | 3 % PASS   |
| – du 13 <sup>e</sup> au 17 <sup>e</sup> anniversaire                       | 4,5 % PASS |
| – du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire                       | 6 % PASS   |
| PASS = plafond annuel de la sécurité sociale (montant en 2015 : 38 040 €). |            |

## Article 2.2

### *Assiette de calcul des prestations*

SJB = salaire journalier brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité temporaire de travail est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ces prestations.

SMB = salaire mensuel brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité permanente de travail est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou de la vie privée, ou à un accident du travail ou de la vie privée, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB = salaire annuel brut :

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

## Article 2.3

### *Détail des garanties optionnelles*

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

#### Option incapacité temporaire de travail ("ITT")

L'option "ITT" permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) du salarié. Cette garantie intervient en relais de l'indemnisation de la période de mensualisation définie ci-dessous.

#### Option "Mensualisation légale avec amélioration"

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des cotisations sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux cotisations sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière légale versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié comme suit :

| ANCIENNETÉ     | INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT<br>(sous déduction des indemnités journalières<br>du régime de base) |
|----------------|---|
| 3 mois à 6 ans | 60 jours  |
| 6 à 11 ans     | 80 jours  |
| 11 à 16 ans    | 100 jours   |
| 16 à 21 ans    | 120 jours   |
| 21 à 26 ans    | 140 jours   |
| 26 à 31 ans    | 160 jours   |
| 31 ans et plus | 180 jours   |

#### Option incapacité permanente de travail ("Invalidité, catégorie 2 ou 3")

L'option "Invalidité, catégorie 2 ou 3" permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

#### Option incapacité permanente de travail ("Invalidité, catégorie 1")

L'option "Invalidité, catégorie 1" consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 1) dans le cadre de l'assurance invalidité.

#### Option incapacité permanente de travail ("IPP > 2/3")

L'option "IPP > 2/3" permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

#### Option "Majoration enfant"

L'option "Majoration enfant" permet le versement d'une majoration du capital décès par enfant à charge du participant décédé.

#### Option "Frais d'obsèques"

L'option "Frais d'obsèques" consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d'un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d'un Pacs, concubin ou enfant à charge).

#### Option "Rente éducation"

L'option "Rente éducation" consiste, en cas de décès du salarié, à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge.



### Article 3

#### *Financement du dispositif prévoyance*

#### Article 3.1

##### *Financement des garanties du socle obligatoire conventionnel*

S'appliquent obligatoirement aux entreprises et exploitations relevant du champ d'application visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 modifié relatives à la répartition des cotisations finançant le socle national minimum obligatoire de prévoyance entre les employeurs et les salariés.

#### Article 3.2

##### *Financement des garanties optionnelles obligatoires*

Le financement de l'option mensualisation légale avec amélioration est à la charge exclusive des employeurs.

Le financement des autres options décrites à l'article 2 du présent accord est intégralement à la charge des salariés.

### Article 4

#### *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision totale ou partielle ou d'une dénonciation à la demande de l'une des deux parties, au moins 2 mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale, tour de Bretagne, place de Bretagne, 44047 Nantes Cedex 01. »

### Article 2

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2016 sous réserve que son arrêté d'extension soit publié au *Journal officiel* avant le 15 juin 2016. A défaut, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 3

#### *Formalités de dépôt*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires demandent son extension à toutes les entreprises et exploitations situées dans son champ professionnel et territorial d'application.

Fait à Nantes, le 23 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES  
(Lot-et-Garonne)  
(6 novembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 8 septembre 2010,  
*Journal officiel* du 18 septembre 2010)

**AVENANT N° 3 DU 7 DÉCEMBRE 2015**

NOR : AGRS1697104M

Entre :

La FDSEA de Lot-et-Garonne ;

Le syndicat coordination rurale de Lot-et-Garonne ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

La FGTA FO, section agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC de Lot-et-Garonne ;

La CFTC-Agri de Lot-et-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 6 novembre 2009 modifié, à l'accord national modifié par un avenant n° 4 en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de supprimer la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé ; de modifier les garanties, les dispenses d'affiliation ainsi que la clause relative au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ; de définir les ayants droit ; d'instaurer le principe de solidarité et de préciser les conditions de révision et de dénonciation du régime.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

En conséquence, l'accord départemental du 6 novembre 2009 est modifié comme suit.

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

### *Champ d'application*

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord sont remplacées comme suit :

« Le présent accord s'applique sur le département du Lot-et-Garonne aux :

- salariés agricoles relevant du présent accord, non affiliés à l'AGIRC ;
- et aux employeurs des exploitations agricoles définies à l'article 1<sup>er</sup> "Champ d'application professionnel" de la convention collective du 12 juillet 1983 concernant les exploitations agricoles du Lot-et-Garonne ainsi qu'aux employeurs des exploitations d'horticulture et de pépinière définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du 12 juillet 2000 concernant les exploitations d'horticulture et de pépinière du Lot-et-Garonne. »

## Article 2

### *Salariés bénéficiaires*

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord est modifié et remplacé comme suit :

### « Article 3

#### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application dudit accord, non affilié à l'AGIRC et quelle que soit leur ancienneté.

En conséquence, toute référence à une quelconque ancienneté dans le présent accord est supprimée.

### 3.1. Dispenses d'affiliation

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et les apprentis à temps partiel et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou à l'acquisition de la condition d'ancienneté si elle est postérieure. Dans ce cas, le dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés (y compris étrangers) bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et dont un seul de ces employeurs cotise auprès de l'organisme assureur. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié ;

- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective :
- dans le cadre du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- dans le cadre du 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 ;
- dans le cadre du 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 ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
- dans le cadre du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- dans le cadre de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit l'entrée en vigueur du présent accord ou celui de la date d'embauche si elle est postérieure.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et doit alors obligatoirement cotiser au régime à compter du premier jour du mois civil suivant.

## Article 3.2

### *Couverture facultative*

Le paragraphe "Salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 6 mois d'ancienneté continue" est supprimé.

### *Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime*

De manière facultative, le salarié peut demander le bénéfice des garanties du présent accord à son ou ses ayants droit tels que définis ci-après, moyennant le paiement, à sa charge exclusive, de l'intégralité de la cotisation définie à l'article 6.1 ci-après.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin individuel d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

Les prestations sont identiques à celles pour lesquelles le salarié bénéficiaire à titre obligatoire du régime est couvert et figurent aux annexes A, B et C (en fonction du niveau de garantie choisi par le salarié).

Sont considérés comme ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime :

- le conjoint : personne liée au salarié 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 : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié 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 fait 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 salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs 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 et 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 et 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 salariés nés viables moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié bénéficiaire à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

### Garanties optionnelles

Les salariés peuvent souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires telles que définies à l'annexe A, détaillées aux annexes B et C du présent accord.

Le surplus de cotisation, tel que défini à l'article 6.1 ci-après, correspondant à ces prestations supplémentaires est entièrement financé par le salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l'organisme assureur. »

## Article 3

### *Cessation de l'adhésion*

Il est inséré au sein de l'article 4 « Adhésion et antériorité » un point 4.3 intitulé « Cessation de l'adhésion » et rédigé comme suit :

« En cas de dénonciation par l'employeur de son contrat d'adhésion au contrat conclu auprès de l'institution afin de mettre en œuvre les garanties prévues au sein du présent accord, il ne pourra plus formuler de demande d'adhésion audit contrat, sauf dérogation de la commission paritaire. »

## Article 4

### *Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé*

Dans le contexte de la disparition des clauses de désignation et de la mise en conformité à l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 modifié, l'article 5 du présent accord est supprimé.

En conséquence, la numérotation des articles postérieurs est modifiée et toute référence à l'organisme assureur CRIA Prévoyance dans le présent accord est supprimée.

## Article 5

### *Garanties complémentaires frais de santé*

Les dispositions de l'article 6 de l'accord « Garanties complémentaires frais de santé », devenant l'article 5, sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 5

### *Garanties complémentaires frais de santé*

#### Article 5.1

##### *Niveau des garanties*

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le bénéficiaire.

Les garanties prises en application du présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus aux annexes A, B et C du présent accord comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole (MSA) dont relève le salarié visé à l'article 3 ci-avant.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent régime ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

La nature et le montant des prestations du présent régime sont présentés dans les tableaux des annexes A, B et C amendés du présent accord.

#### Article 5.2

##### *Contrat “solidaire” et “responsable”*

Le présent régime 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, par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, de sa circulaire d'application n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 et de la lettre circulaire n° 2015-0000045 du 12 août 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 peut être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

## Article 6

### *Cotisations*

L'article 7.1 de l'accord « Taux de cotisations et répartition », devenant l'article 6.1, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord relève de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

Elles peuvent être revues, en fonction de l'équilibre du régime ou en cas de modification de ces textes.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime de "remboursement complémentaire de frais de santé" couvrant le seul salarié à titre obligatoire est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal, pour les exercices 2016 et suivants, à :

– 0,95 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

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

Le salarié peut affilier, facultativement, ses ayants droit, tels que définis à l'article 3.2 ci-avant du présent accord, selon les options suivantes :

- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 3.2 "Ayant droit d'un salarié bénéficiaire du régime" le remboursement des frais de santé engagés par son conjoint ou par ses enfants à charge ou par la famille (conjoint et enfant(s) à charge) du salarié moyennant les taux de cotisations spécifiques suivants :
  - par enfant à charge : + 0,86 % du PMSS (gratuité à compter du 3<sup>e</sup> enfant) ;
  - conjoint : + 1,38 % du PMSS ;
  - conjoint + enfant(s) à charge : + 2,41 % du PMSS.

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles dans les conditions prévues à l'article 3.2 "Garanties optionnelles" et telles que définies aux annexes B et C, il doit acquitter en totalité les cotisations supplémentaires, soit :

Option 1 :

- salarié seul : + 0,14 % du PMSS ;
- conjoint : + 0,14 % du PMSS ;
- par enfant à charge : + 0,06 % du PMSS (gratuité à compter du 3<sup>e</sup> enfant).

Option 2 :

- salarié seul : + 0,17 % du PMSS ;
- conjoint : + 0,33 % du PMSS ;
- par enfant à charge : + 0,10 % du PMSS (gratuité à compter du 3<sup>e</sup> enfant).

Les autres dispositions de l'article 6.1 sont inchangées. »



## Article 7

### *Suspension du contrat de travail*

L'article 7.3 de l'accord « Suspension du contrat de travail », devenant l'article 6.3, est modifié et remplacé comme suit :

#### « Article 6.3

### *Suspension du contrat de travail*

#### Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à plein temps, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié, et le cas échéant ses ayants droit, bénéficie du maintien des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension, et ce sans versement de cotisation.

A l'issue de cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

#### Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

## Article 8

### *Portabilité*

L'article 8.2 de l'accord « Portabilité », devenant l'article 7.2, est complété par les dispositions suivantes :

- « 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 que l'ancien salarié 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 ;
  - et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.



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.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

## **Article 9**

### *Principe de solidarité*

Il est inséré après l'article 8 « Maintien de garanties », devenant l'article 7, un article 8 intitulé et rédigé comme suit :

#### « Article 8

##### *Mise en œuvre du principe de solidarité*

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime frais de santé est 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 desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime frais de santé doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle-retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas 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 une 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 à l'article 6.3 ci-avant du présent accord. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

## **Article 10**

### *Révision et dénonciation*

A l'exception de son premier alinéa, l'article 11 « Durée, révision et dénonciation » est modifié et remplacé comme suit :

« Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux 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 précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant 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 réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

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 le respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du code du travail précité.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets 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 11**

### *Annexes*

Les annexes A, B et C de l'accord présentant les garanties complémentaires frais de santé sont modifiées et jointes au présent avenant.

## **Article 12**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

## **Article 13**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Agen, le 7 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE A

### Garanties Obligatoires Frais de Santé

**Garanties Y COMPRIS les remboursements de la Sécurité sociale ou de la MSA** (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la Sécurité Sociale ou de la MSA)

| <b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b> |                       |
|--|-----------------------|
| Honoraires - Signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 350 % BR              |
| Honoraires - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 200 % BR              |
| Frais de séjours   | 100 % BR              |
| Maternité  | 1/3 PMSS bénéficiaire |
| Chambre particulière   | 25 €/jour             |
| Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)   | Non couvert           |
| Forfait hospitalier  | 100 % FR              |
| Participation forfaitaire pour les actes coûteux   | 18 €                  |
| <b>SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b>  |                       |
| Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 100 % BR              |
| Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>                                    | 100 % BR              |
| Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Frais d'analyses et de laboratoire   | 100 % BR              |
| Auxiliaires médicaux   | 100 % BR              |
| Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS ou la MSA  | 455 % BR              |
| Autre appareillage remboursé par la SS ou la MSA   | 100 % BR              |
| Participation forfaitaire pour les actes coûteux   | 18 €                  |
| <b>PHARMACIE</b>   |                       |
| Pharmacie remboursée par la SS ou la MSA   | 100 % BR ou TFR       |
| <b>TRANSPORT</b>   |                       |
| Transport remboursé par la SS ou la MSA  | 100 % BR              |

| FRAIS DENTAIRES  |                                  |
|--|----------------------------------|
| Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie  | 170 % BR                         |
| Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA   | 250% BR                          |
| Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA :<br>- Couronnes, bridges et inter de bridges<br>- Couronnes sur implant<br>- Prothèses dentaires amovibles<br>- Réparations sur prothèses<br>- Inlays-cores | 250 % BR + 300 €/an/bénéficiaire |
| Prothèses dentaires non remboursées par la SS ou la MSA :<br>- Couronnes et bridges<br>- Prothèses dentaires provisoires<br>- Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)                          | Non couvert                      |
| Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA   | 300 % BR                         |
| Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA   | 200 €/an/bénéficiaire            |
| Parodontologie non remboursée par la SS ou la MSA  | Non couvert                      |
| FRAIS D'OPTIQUE  |                                  |
| <b>Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) <sup>(3)</sup></b>  |                                  |
| Monture  | 125 €                            |
| Verres (par paire)   | Cf. grille optique               |
| Lentilles remboursées par la SS ou la MSA  | 100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire |
| Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)   | 100 €/an/bénéficiaire            |
| Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)  | -                                |
| PREVENTION ET AUTRES SOINS   |                                  |
| Cure thermale remboursée par la SS ou la MSA : honoraires et soins   | 100 % BR                         |
| Vaccins prescrits non remboursés par la SS   | Néant                            |
| Actes de prévention <sup>(4)</sup>   | Pris en charge                   |

<sup>(1)</sup> En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

<sup>(2)</sup> CAS : Contrat d'Accès aux Soins conclu entre l'Assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.

**<sup>(3)</sup> La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, période réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.**

*Le calcul de la période s'apprécie sur vingt-quatre mois glissants (ou douze mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève deux ans après.*

<sup>(4)</sup> Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

Régime de base : Mutualité Sociale Agricole (MSA) ou Sécurité sociale (SS) / BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant remboursé par la Sécurité Sociale  
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale

## Grille Optique

### Adultes (18 ans et plus) – Par verre

| Code LPP                          | Désignation  | TARIF<br>TIPS | Sphère | Cylindre | BASE  |
|-----------------------------------|--|---------------|--------|----------|-------|
| Verres simples                    |  |               |        |          |       |
| 2203240                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6                             | 2,29 €        | [0-2]  | 0        | 100 € |
| 2287916                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6                            |               | ]2-4]  |          |       |
|                                   |  |               | ]4-6]  |          |       |
| 2280660                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                         | 4,12 €        | ]6-10] | 0        | 100 € |
| 2282793                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                         |               |        |          |       |
| 2265330                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                        |               |        |          |       |
| 2263459                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                        |               |        |          |       |
| 2235776                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                      | 7,62 €        | >10    | 0        | 100 € |
| 2295896                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                     |               |        |          |       |
| 2259966                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6       | 3,66 €        | [0-2]  | ]0-4]    | 100 € |
|                                   |  |               | ]2-4]  |          |       |
| 2226412                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6      |               | ]4-6]  |          |       |
| 2284527                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6  | 6,86 €        | ]6-20] | ]0-4]    | 100 € |
| 2254868                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6 |               |        |          |       |
| 2212976                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6            | 6,25 €        | ]0-6]  | ]4-6]    | 100 € |
| 2252668                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6           |               |        |          |       |
| 2288519                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6       | 9,45 €        | ]6-20] | ]4-6]    | 100 € |
| 2299523                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6      |               |        |          |       |
| Verres multifocaux ou progressifs |  |               |        |          |       |
| 2290396                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4                 | 7,32 €        | [0-2]  | 0        | 100 € |
| 2291183                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4                |               | ]2-4]  |          |       |
| 2245384                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4            | 10,82 €       | ]4-8]  | 0        | 100 € |
| 2295198                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4           |               | ]8-20] |          |       |
| 2227038                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8                 | 10,37 €       | [0-2]  | ]0-6]    | 100 € |
|                                   |  |               | ]2-4]  |          |       |
| 2299180                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8                |               | ]4-6]  |          |       |
|                                   |  |               | ]6-8]  |          |       |
| 2202239                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8            | 24,54 €       | ]8-20] | ]0-6]    | 138 € |
| 2252042                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8           |               |        |          |       |

## Enfants (moins de 18 ans) Par verre

| Code LPP                          | Désignation   | TARIF<br>TIPS | Sphère | Cylindre | BASE    |
|-----------------------------------|---|---------------|--------|----------|---------|
| Verres simples                    |   |               |        |          |         |
| 2261874                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6                             | 12,04 €       | [0-2]  | 0        | 143 €   |
| 2242457                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6                            |               | [2-4]  |          |         |
| 2243304                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                         |               | [4-6]  |          |         |
| 2243540                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                         | 26,68 €       | [6-10] | 0        | 201 €   |
| 2291088                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                        |               |        |          |         |
| 2297441                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                        |               |        |          |         |
| 2273854                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                      | 44,97 €       | >10    | 0        | 272 €   |
| 2248320                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                     |               |        |          |         |
| 2200393                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6       | 14,94 €       | [0-2]  | [0-4]    | 155 €   |
| 2270413                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6      |               | [2-4]  |          |         |
|                                   |   |               | [4-6]  |          |         |
| 2283953                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6  | 36,28 €       | [6-20] | [0-4]    | 238 €   |
| 2219381                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6 |               |        |          |         |
| 2238941                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6            | 27,90 €       | [0-6]  | [4-6]    | 205 €   |
| 2268385                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6           |               |        |          |         |
| 2245036                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6       | 46,50 €       | [6-20] | [4-6]    | 278 €   |
| 2206800                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6      |               |        |          |         |
| Verres multifocaux ou progressifs |   |               |        |          |         |
| 2259245                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4                 | 39,18 €       | [0-2]  | 0        | 249 €   |
| 2264045                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4                |               | [2-4]  |          |         |
| 2238792                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4            | 43,30 €       | [4-8]  | 0        | 265 €   |
| 2202452                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4           |               | [8-20] |          |         |
| 2240671                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8                 | 43,60 €       | [0-2]  | [0-6]    | 267 €   |
|                                   |   |               | [2-4]  |          |         |
| 2282221                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8                |               | [4-6]  |          |         |
|                                   |   |               | [6-8]  |          |         |
| 2234239                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8            | 66,62 €       | [8-20] | [0-6]    | 312,5 € |
| 2259660                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8           |               |        |          |         |

Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ à +4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 et +6,00 dioptries ou dont le cylindre est > à +4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.

**ANNEXE B**  
**Garanties facultatives Frais de Santé – Option 1**

**Garanties Y COMPRIS les remboursements de la Sécurité sociale ou de la MSA** ainsi que les remboursements effectués au titre des « garanties obligatoires » décrites en annexe A. (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la Sécurité Sociale ou de la MSA) .

| <b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b> |                       |
|--|-----------------------|
| Honoraires - Signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 350 % BR              |
| Honoraires - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 200 % BR              |
| Frais de séjours   | 100 % BR              |
| Maternité  | 1/3 PMSS bénéficiaire |
| Chambre particulière   | 5 % PMSS/jour         |
| Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)   | 5 % PMSS/jour         |
| Forfait hospitalier  | 100 % FR              |
| Participation forfaitaire pour les actes coûteux   | 18 €                  |
| <b>SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b>  |                       |
| Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 100 % BR              |
| Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>                                    | 100 % BR              |
| Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR              |
| Frais d'analyses et de laboratoire   | 100 % BR              |
| Auxiliaires médicaux   | 100 % BR              |
| Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS ou la MSA  | 455 % BR              |
| Autre appareillage remboursé par la SS ou la MSA   | 100 % BR              |
| Participation forfaitaire pour les actes coûteux   | 18 €                  |
| <b>PHARMACIE</b>   |                       |
| Pharmacie remboursée par la SS ou la MSA   | 100 % BR ou TFR       |
| <b>TRANSPORT</b>   |                       |
| Transport remboursé par la SS ou la MSA  | 100 % BR              |

| FRAIS DENTAIRES  |                                  |
|--|----------------------------------|
| Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie  | 300 % BR                         |
| Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA   | 250 % BR                         |
| Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA :<br>- Couronnes, bridges et inter de bridges<br>- Couronnes sur implant<br>- Prothèses dentaires amovibles<br>- Réparations sur prothèses<br>- Inlays-cores | 250 % BR + 300 €/an/bénéficiaire |
| Prothèses dentaires non remboursées par la SS ou la MSA :<br>- Couronnes et bridges<br>- Prothèses dentaires provisoires<br>- Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)                          | 215 €/an/bénéficiaire            |
| Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA   | 300 % BR                         |
| Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA   | 400 €/an/bénéficiaire            |
| Parodontologie non remboursée par la SS ou la MSA  | Non couvert                      |
| FRAIS D'OPTIQUE  |                                  |
| <b>Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) <sup>(3)</sup></b>  |                                  |
| Monture  | 125 €                            |
| Verres (par paire)   | Cf. grille optique               |
| Lentilles remboursées par la SS ou la MSA  | 100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire |
| Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)   | 100 €/an/bénéficiaire            |
| Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)  | -                                |
| PREVENTION ET AUTRES SOINS   |                                  |
| Cure thermique remboursée par la SS ou la MSA : honoraires et soins  | 100 % BR                         |
| Vaccins prescrits non remboursés par la SS   | Néant                            |
| Actes de prévention <sup>(4)</sup>   | Pris en charge                   |

<sup>(1)</sup> En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

<sup>(2)</sup> CAS : Contrat d'Accès aux Soins conclu entre l'Assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.

**<sup>(3)</sup> La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, période réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.**

*Le calcul de la période s'apprécie sur vingt-quatre mois glissants (ou douze mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève deux ans après.*

<sup>(4)</sup> Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

Régime de base : Mutualité Sociale Agricole (MSA) ou Sécurité sociale (SS) / BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant remboursé par la Sécurité Sociale  
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale



## Grille Optique

### Adultes (18 ans et plus) – Par verre

| Code LPP                          | Désignation  | TARIF<br>TIPS | Sphère | Cylindre | OPTION<br>1 |
|-----------------------------------|--|---------------|--------|----------|-------------|
| Verres simples                    |  |               |        |          |             |
| 2203240                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6                             | 2,29 €        | [0-2]  | 0        | 100 €       |
| 2287916                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6                            |               | [2-4]  |          |             |
|                                   |  |               | [4-6]  |          |             |
| 2280660                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                         | 4,12 €        | ]6-10] | 0        | 100 €       |
| 2282793                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                         |               |        |          |             |
| 2265330                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                        |               |        |          |             |
| 2263459                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                        |               |        |          |             |
| 2235776                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                      | 7,62 €        | >10    | 0        | 100 €       |
| 2295896                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                     |               |        |          |             |
| 2259966                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6       | 3,66 €        | [0-2]  | ]0-4]    | 100 €       |
|                                   |  |               | [2-4]  |          |             |
| 2226412                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6      |               | [4-6]  |          |             |
| 2284527                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6  | 6,86 €        | ]6-20] | ]0-4]    | 100 €       |
| 2254868                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6 |               |        |          |             |
| 2212976                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6            | 6,25 €        | ]0-6]  | ]4-6]    | 100 €       |
| 2252668                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6           |               |        |          |             |
| 2288519                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6       | 9,45 €        | ]6-20] | ]4-6]    | 100 €       |
| 2299523                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6      |               |        |          |             |
| Verres multifocaux ou progressifs |  |               |        |          |             |
| 2290396                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4                 | 7,32 €        | [0-2]  | 0        | 100 €       |
| 2291183                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4                |               | [2-4]  |          |             |
| 2245384                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4            | 10,82 €       | [4-8]  | 0        | 100 €       |
| 2295198                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4           |               | ]8-20] |          |             |
| 2227038                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8                 | 10,37 €       | [0-2]  | ]0-6]    | 100 €       |
|                                   |  |               | [2-4]  |          |             |
| 2299180                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8                |               | [4-6]  |          |             |
|                                   |  |               | ]6-8]  |          |             |
| 2202239                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8            | 24,54 €       | ]8-20] | ]0-6]    | 138 €       |
| 2252042                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8           |               |        |          |             |

## Enfants (moins de 18 ans) Par verre

| Code LPP                          | Désignation   | TARIF<br>TIPS | Sphère | Cylindre | OPTION<br>1 |
|-----------------------------------|---|---------------|--------|----------|-------------|
| Verres simples                    |   |               |        |          |             |
| 2261874                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6                             | 12,04 €       | [0-2]  | 0        | 143 €       |
| 2242457                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6                            |               | ]2-4]  |          |             |
|                                   |   |               | ]4-6]  |          |             |
| 2243304                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                         | 26,68 €       | ]6-10] | 0        | 201 €       |
| 2243540                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                         |               |        |          |             |
| 2291088                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                        |               |        |          |             |
| 2297441                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                        |               |        |          |             |
| 2273854                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                      | 44,97 €       | >10    | 0        | 272 €       |
| 2248320                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                     |               |        |          |             |
| 2200393                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6       | 14,94 €       | [0-2]  | ]0-4]    | 155 €       |
|                                   |   |               | ]2-4]  |          |             |
| 2270413                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6      |               | ]4-6]  |          |             |
| 2283953                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6  | 36,28 €       | ]6-20] | ]0-4]    | 238 €       |
| 2219381                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6 |               |        |          |             |
| 2238941                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6            | 27,90 €       | ]0-6]  | ]4-6]    | 205 €       |
| 2268385                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6           |               |        |          |             |
| 2245036                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6       | 46,50 €       | ]6-20] | ]4-6]    | 278 €       |
| 2206800                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6      |               |        |          |             |
| Verres multifocaux ou progressifs |   |               |        |          |             |
| 2259245                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4                 | 39,18 €       | [0-2]  | 0        | 249 €       |
| 2264045                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4                |               | ]2-4]  |          |             |
| 2238792                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4            | 43,30 €       | ]4-8]  | 0        | 265 €       |
| 2202452                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4           |               | ]8-20] |          |             |
| 2240671                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8                 | 43,60 €       | [0-2]  | ]0-6]    | 267 €       |
|                                   |   |               | ]2-4]  |          |             |
| 2282221                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8                |               | ]4-6]  |          |             |
|                                   |   |               | ]6-8]  |          |             |
| 2234239                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8            | 66,62 €       | ]8-20] | ]0-6]    | 312,5 €     |
| 2259660                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8           |               |        |          |             |

Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ à +4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 et +6,00 dioptries ou dont le cylindre est > à +4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.

**ANNEXE C**  
**Garanties facultatives Frais de Santé – Option 2**

**Garanties Y COMPRIS les remboursements de la Sécurité sociale ou de la MSA** ainsi que les remboursements effectués au titre des « garanties obligatoires » décrites en annexe A (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la Sécurité Sociale ou de la MSA)

| <b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b> |                                  |
|--|----------------------------------|
| Honoraires - Signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 600 % BR                         |
| Honoraires - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 200 % BR                         |
| Frais de séjours   | 100 % BR                         |
| Maternité  | 1/3 PMSS bénéficiaire            |
| Chambre particulière   | 5 % PMSS/jour                    |
| Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)   | 5 % PMSS/jour                    |
| Forfait hospitalier  | 100 % FR                         |
| Participation forfaitaire pour les actes coûteux   | 18 €                             |
| <b>SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné <sup>(1)</sup>)</b>  |                                  |
| Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Signataires CAS <sup>(2)</sup>  | 200 % BR                         |
| Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>                                    | 180 % BR                         |
| Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR                         |
| Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR                         |
| Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR                         |
| Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires CAS <sup>(2)</sup>   | 100 % BR                         |
| Frais d'analyses et de laboratoire   | 100 % BR                         |
| Auxiliaires médicaux   | 100 % BR                         |
| Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS ou la MSA  | 455 % BR + 200 €/an/bénéficiaire |
| Autre appareillage remboursé par la SS ou la MSA   | 300 % BR                         |
| Participation forfaitaire pour les actes coûteux   | 18 €                             |
| <b>PHARMACIE</b>   |                                  |
| Pharmacie remboursée par la SS ou la MSA   | 100 % BR ou TFR                  |
| <b>TRANSPORT</b>   |                                  |
| Transport remboursé par la SS ou la MSA  | 100 % FR                         |

| FRAIS DENTAIRES  |                                  |
|--|----------------------------------|
| Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie  | 300 % BR                         |
| Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA   | 250 % BR                         |
| Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA :<br>- Couronnes, bridges et inter de bridges<br>- Couronnes sur implant<br>- Prothèses dentaires amovibles<br>- Réparations sur prothèses<br>- Inlays-cores | 250 % BR + 350 €/an/bénéficiaire |
| Prothèses dentaires non remboursées par la SS ou la MSA :<br>- Couronnes et bridges<br>- Prothèses dentaires provisoires<br>- Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)                          | 350 €/an/bénéficiaire            |
| Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA   | 300 % BR                         |
| Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA   | 400 €/an/bénéficiaire            |
| Parodontologie non remboursée par la SS ou la MSA  | 100 €/an/bénéficiaire            |
| FRAIS D'OPTIQUE  |                                  |
| <b>Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) <sup>(3)</sup></b>  |                                  |
| Monture  | 125 €                            |
| Verres (par paire)   | Cf. grille optique               |
| Lentilles remboursées par la SS ou la MSA  | 100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire |
| Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)   | 100 €/an/bénéficiaire            |
| Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)  | 350 €/an/bénéficiaire            |
| PREVENTION ET AUTRES SOINS   |                                  |
| Cure thermique remboursée par la SS ou la MSA : honoraires et soins  | 100 % BR                         |
| Vaccins prescrits non remboursés par la SS   | 40 €/an/bénéficiaire             |
| Actes de prévention <sup>(4)</sup>   | Pris en charge                   |

<sup>(1)</sup> En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

<sup>(2)</sup> CAS : Contrat d'Accès aux Soins conclu entre l'Assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.

<sup>(3)</sup> **La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, période réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.**

*Le calcul de la période s'apprécie sur vingt-quatre mois glissants (ou douze mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève deux ans après.*

<sup>(4)</sup> *Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.*

Régime de base : Mutualité Sociale Agricole (MSA) ou Sécurité sociale (SS) / BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant remboursé par la Sécurité Sociale  
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale

## Grille Optique

### Adultes (18 ans et plus) – Par verre

| Code LPP                          | Désignation  | TARIF<br>TIPS | Sphère | Cylindre | OPTION<br>2 |
|-----------------------------------|--|---------------|--------|----------|-------------|
| Verres simples                    |  |               |        |          |             |
| 2203240                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6                             | 2,29 €        | [0-2]  | 0        | 127 €       |
| 2287916                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6 à +6                            |               | [2-4]  |          |             |
|                                   |  |               | [4-6]  |          |             |
| 2280660                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                         | 4,12 €        | [6-10] | 0        | 134 €       |
| 2282793                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                         |               |        |          |             |
| 2265330                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                        |               |        |          |             |
| 2263459                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                        |               |        |          |             |
| 2235776                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                      | 7,62 €        | >10    | 0        | 147 €       |
| 2295896                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                     |               |        |          |             |
| 2259966                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6       | 3,66 €        | [0-2]  | [0-4]    | 132 €       |
| 2226412                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6      |               | [2-4]  |          |             |
|                                   |  |               | [4-6]  |          |             |
| 2284527                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6  | 6,86 €        | [6-20] | [0-4]    | 144 €       |
| 2254868                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6 |               |        |          |             |
| 2212976                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6            | 6,25 €        | [0-6]  | [4-6]    | 142 €       |
| 2252668                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6           |               |        |          |             |
| 2288519                           | verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6       | 9,45 €        | [6-20] | [4-6]    | 154 €       |
| 2299523                           | verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6      |               |        |          |             |
| Verres multifocaux ou progressifs |  |               |        |          |             |
| 2290396                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4                 | 7,32 €        | [0-2]  | 0        | 146 €       |
| 2291183                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -4 à +4                |               | [2-4]  |          |             |
| 2245384                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4            | 10,82 €       | [4-8]  | 0        | 160 €       |
| 2295198                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4           |               | [8-20] |          |             |
| 2227038                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8                 | 10,37 €       | [0-2]  | [0-6]    | 158 €       |
|                                   |  |               | [2-4]  |          |             |
| 2299180                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de -8 à +8                |               | [4-6]  |          |             |
|                                   |  |               | [6-8]  |          |             |
| 2202239                           | verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8            | 24,54 €       | [8-20] | [0-6]    | 213 €       |
| 2252042                           | verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8           |               |        |          |             |

### Enfants (moins de 18 ans) Par verre

| Code LPP                          | Désignation   | TARIF<br>TIPS | Sphère | Cylindre | OPTION<br>2 |
|-----------------------------------|---|---------------|--------|----------|-------------|
| Verres simples                    |   |               |        |          |             |
| 2261874                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6                             | 12,04 €       | [0-2]  | 0        | 172,5 €     |
|                                   |   |               | [2-4]  |          |             |
| 2242457                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6 à +6                            |               | [4-6]  |          |             |
| 2243304                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                         | 26,68 €       | ]6-10] | 0        | 276 €       |
| 2243540                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                         |               |        |          |             |
| 2291088                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de +6.25 à +10                        |               |        |          |             |
| 2297441                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de -6.25 à -10                        |               |        |          |             |
| 2273854                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                      | 44,97 €       | >10    | 0        | 312,5 €     |
| 2248320                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère H.Z. de -10 à +10                     |               |        |          |             |
| 2200393                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6       | 14,94 €       | [0-2]  | ]0-4]    | 172,5 €     |
|                                   |   |               | [2-4]  |          |             |
| 2270413                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère de -6 à +6      |               | [4-6]  |          |             |
| 2283953                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6  | 36,28 €       | ]6-20] | ]0-4]    | 312,5 €     |
| 2219381                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à +4, sphère H.Z. de -6 à +6 |               |        |          |             |
| 2238941                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6            | 27,90 €       | ]0-6]  | ]4-6]    | 280 €       |
| 2268385                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère de -6 à +6           |               |        |          |             |
| 2245036                           | verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6       | 46,50 €       | ]6-20] | ]4-6]    | 312,5 €     |
| 2206800                           | verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à +4, sphère H.Z. de -6 à +6      |               |        |          |             |
| Verres multifocaux ou progressifs |   |               |        |          |             |
| 2259245                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4                 | 39,18 €       | [0-2]  | 0        | 312,5 €     |
| 2264045                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -4 à +4                |               | [2-4]  |          |             |
| 2238792                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4            | 43,30 €       | [4-8]  | 0        | 312,5 €     |
| 2202452                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -4 à +4           |               | ]8-20] |          |             |
| 2240671                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8                 | 43,60 €       | [0-2]  | ]0-6]    | 312,5 €     |
|                                   |   |               | [2-4]  |          |             |
| 2282221                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de -8 à +8                |               | [4-6]  |          |             |
|                                   |   |               | ]6-8]  |          |             |
| 2234239                           | verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8            | 66,62 €       | ]8-20] | ]0-6]    | 312,5 €     |
| 2259660                           | verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère H.Z. de -8 à +8           |               |        |          |             |

Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ à +4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6,00 et +6,00 dioptries ou dont le cylindre est > à +4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -8,00 à +8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique **pour adulte** dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160170-000516

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---