

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/31 DU 20 AOÛT 2016

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....	88

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/31

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Ameublement (fabrication) :</b> avenant n° 6 du 19 novembre 2015 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance .....	3
<b>Assurances (sociétés) :</b> avenant du 2 mai 2016 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé) .....	6
<b>Bois (industries) :</b> additif n° 22 du 2 juin 2016 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 .....	8
<b>Bois (industries [ouvriers]) :</b> avenant n° 25 du 2 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 .....	10
<b>Bois (industries [ETAM, cadres]) :</b> avenant n° 23 du 2 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 .....	13
<b>Bois (travail mécanique, scieries) :</b> avenant n° 19 du 2 juin 2016 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 .....	16
<b>Chaussure (industrie) :</b> accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle .....	19
<b>Cinéma (production) :</b> accord du 28 avril 2016 relatif aux conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage .....	29
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) :</b> avenant n° 56 du 21 avril 2016 relatif à l'apprentissage et au partenariat CFA .....	38
<b>Métallurgie (Côtes-d'Armor) :</b> accord du 9 juin 2016 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2016 .....	41
<b>Métallurgie (Côtes-d'Armor) :</b> accord du 9 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 .....	44
<b>Métallurgie (Flandres-Douais) :</b> accord du 13 juin 2016 relatif aux salaires (TEGA, RMH) et aux primes pour l'année 2016 .....	47
<b>Métallurgie (Loiret) :</b> accord du 7 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 .....	61
<b>Optique-lunetterie de détail :</b> accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP « Opti-vision » .....	62
<b>Pompes funèbres :</b> accord du 17 mai 2016 relatif au régime professionnel de frais de santé. ....	64
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> avenant du 28 juin 2016 modifiant l'accord du 12 août 2008 relatif aux frais de santé.....	72

Brochure n° 3155

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 6 DU 19 NOVEMBRE 2015  
À L'ACCORD DU 26 AVRIL 2005  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1650762M  
IDCC : 1411

Entre

UNIFA

UNAMA

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FG FO

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de modifier le maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance de la fabrication de l'ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005 en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi). Il a également pour objet de préciser les conditions d'attribution du capital décès versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive.

Il a été conclu ce qui suit :

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

*Portabilité des droits de prévoyance complémentaire*

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, l'article 7 *bis* intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit.

#### « A. – Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié défini à l'article 2, bénéficie du maintien à titre gratuit des garanties prévues aux articles :

- article 5 “Décès et invalidité absolue définitive” ;
- article 6 “Allocation d'éducation” ;
- article 8 “Incapacité de travail et invalidité”.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire et de l'invalidité ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

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

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 61<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique à toutes les cessations de contrat de travail survenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

#### B. – Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 4 étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### C. – Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de ses droits à l'assurance chômage.

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 ne sera pas prolongée d'autant.

#### D. – Cas particulier des licenciements économiques et cessation d'activité de l'entreprise

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou en cas de perte d'emploi par suite de cessation d'activité de l'entreprise adhérente, il est convenu les dispositions suivantes :

- la durée maximale prévue au deuxième paragraphe du C ci-dessus est portée à 18 mois ;
- le prolongement de durée au-delà de la durée de la portabilité ne couvre que le maintien des garanties prévues à l'article 5 “Décès et invalidité absolue définitive”.

#### E. – Financement de la portabilité

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

#### F. – Communication

La notice d'information établie par les organismes assureurs et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

#### G. – Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur. »

### Article 2

#### *Précisions quant aux conditions d'attribution du capital décès versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive*

Est précisé que la limite d'âge relative à la survenance de l'invalidité absolue et définitive de l'article 5 (A) de l'accord, paragraphe « Invalidité absolue et définitive », n'est pas appliquée.

En conséquence, le paragraphe en question s'écrit :

« L'invalidité absolue et définitive entraînant le classement en 3<sup>e</sup> catégorie d'invalides en application du décret n° 60-993 du 12 septembre 1960 et de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, donne lieu au paiement anticipé au capital ci-dessus défini. »

### Article 3

#### *Application de l'avenant n° 6*

Le présent avenant entre en application le 1<sup>er</sup> juin 2015. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre. Son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 19 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)



CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(13 novembre 1967)

---

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

AVENANT DU 2 MAI 2016

RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE PROFESSIONNEL (RRP FERMÉ)

NOR : ASET1650760M

Entre

FFSA

GEMA

D'une part, et

CSFV CFTC

FEC FO

UNSA Banque

FSPBA CGT

CFE-CGC assurances

FBA CFDT

D'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 4 mai 2015) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO,

il est convenu de ce qui suit :

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

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1<sup>er</sup> mai 2016 et s'achevant le 30 avril 2017.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1<sup>er</sup> mai 2016 au 30 avril 2017 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2017 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2017.

### **Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2016.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 2 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ADDITIF N° 22 DU 2 JUIN 2016

À L'AVENANT N° 9 À L'ACCORD DU 29 JUIN 1979  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016

NOR : ASET1650773M

IDCC : 158

Entre

SEI

FFT

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs), code NAPE : 4805.

**Article 2**

*Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
I	AB	100	1 467
II	1 C	105	1 475
	2 D	110	1 486

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
III	1 E	115	1 495
	2 F	125	1 509
	3 G	135	1 535
IV	1 H	150	1 584
	2 I	170	1 687
	3 J	200	1 858

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

AVENANT N° 25 DU 2 JUIN 2016

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

NOR : ASET1650771M

IDCC : 158

---

Entre

FNB

GPFFB

FNSL

SNPCBCF

FNIB

UNFFB

FABOMU

UFFEP

FNIMTMB

FNMIAMB

SNIELB

SNFMF

SNAPB

FIFAS

FBT

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

*(Voir tableau page suivante.)*

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	–
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
I	AB	100	1 467
II	1 C	105	1 475
	2 D	110	1 486
III	1 E	115	1 495
	2 F	125	1 509
	3 G	135	1 535
IV	1 H	150	1 584
	2 I	170	1 687
	3 J	200	1 858

## Article 3

### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

#### **Article 4**

##### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

**AVENANT N° 23 DU 2 JUIN 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016**

NOR : ASET1650772M

IDCC : 158

Entre  
FNB  
GPFFB  
FNSL  
SNPCBCF  
SEI  
FFT  
FNIB  
UNFFB  
FABOMU  
UFFEP  
FNIMTMB  
FNMIAMB  
SNIELB  
SNFMF  
SNAPB  
FIFAS  
FBT

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC  
FIBOPA CFE-CGC  
FNCB CFDT  
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.



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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	–
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

#### *Personnel administratif, commercial et technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
ACT 1		100	1 467
ACT 2	1	110	1 485
	2	120	1 504
ACT 3	1	135	1 535
	2	150	1 584
ACT 4		170	1 687

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
ACT 5	1	190	1 796
	2	210	1 910
ACT 6	1	240	2 085
	2	270	2 260
ACT 7	1	320	2 546
	2	370	2 836

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
AM 1		190	1 796
AM 2	1	230	2 024
	2	270	2 260
AM 3	1	320	2 546
	2	370	2 836

*Cadres*

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENTS mensuels minimaux à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
C 1	280	2 314
C 2	360	2 778
C 3	420	3 123
C 4	460	3 356
C 5	480	3 471
C 6	510	3 646
C 7	550	3 878
C 8	600	4 168

**Article 3**

*Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

**Article 4**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

**AVENANT N° 19 DU 2 JUIN 2016**

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

NOR : ASET1650774M

IDCC : 158

Entre

CB

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

FIBOPA CFE-CGC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

**Article 2**

*Salaires minima des ouvriers*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée.

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
I	AB	100	1 467
II	1 C	105	1 475
	2 D	110	1 486
III	1 E	115	1 495
	2 F	125	1 509
	3 G	135	1 535
IV	1 H	150	1 584
	2 I	170	1 687
	3 J	200	1 858

### Article 3

#### *Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique et agents de maîtrise*

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

#### *Personnel administratif, commercial et technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
ACT 1		100	1 467
ACT 2	1	110	1 485
	2	120	1 504
ACT 3	1	135	1 535
	2	150	1 584
ACT 4		170	1 687
ACT 5	1	190	1 796
	2	210	1 910
ACT 6	1	240	2 085
	2	270	2 260
ACT 7	1	320	2 546
	2	370	2 836

#### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
AM 1		190	1 796
AM 2	1	230	2 024
	2	270	2 260
AM 3	1	320	2 546
	2	370	2 836

#### **Article 4**

##### *Salaires minima des cadres*

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	APPOINTEMENTS mensuels minimaux à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2016
C 1	280	2 314
C 2	360	2 778
C 3	420	3 123
C 4	460	3 356
C 5	480	3 471
C 6	510	3 646
C 7	550	3 878
C 8	600	4 168

#### **Article 5**

##### *Point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

#### **Article 6**

##### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE**  
**ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

---

**ACCORD DU 2 MARS 2016**  
**RELATIF À LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

NOR : *ASET1650766M*  
IDCC : 1580

Entre  
FFC  
CSNB  
CSNPO  
UPODEF

D'une part, et

FNP FO  
SNCP CFE-CGC  
CMTE CFTC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants ont engagé une négociation paritaire portant sur la révision des classifications professionnelles des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Le présent accord a pour objet de mettre en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA CLASSIFICATION**

**CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

**PRINCIPES GÉNÉRAUX**

Le nouveau dispositif de la classification professionnelle des salariés est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux. Pour les cadres, le dispositif est adapté à leur cas spécifique.

## **Article 1.1**

### *Niveaux de compétence*

La grille de classification des emplois comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces dix niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 3 : ouvriers et employés ;
- niveaux 4 à 6 : techniciens et agents de maîtrise ;
- positions 1 à 4 : cadres.

Les niveaux ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de niveaux de compétences identiques.

## **Article 1.2**

### *Echelons*

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe. La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les niveaux 2 à 5 comportent 3 échelons par niveau, les niveaux 1 et 6 ne comportent que deux échelons, les échelons 1 et 2.

Pour les cadres, la première position comporte deux échelons, les échelons 1 et 2. Les deuxième, troisième et quatrième positions ne comportent pas d'échelon.

L'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau de l'emploi.

L'échelon 2 correspond à une tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue complète et autonome de l'emploi, à la mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie.

## **Article 1.3**

### *Critères classants (non-cadres)*

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 6 sous forme de degrés.

Les 7 critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques.
2. Connaissances pratiques.
3. Technicité/complexité.
4. Compétences normatives.
5. Autonomie/initiative.
6. Suivi du travail.
7. Complexité de transmission des savoirs et des relations.

A ces critères classants peut s'ajouter l'un ou l'autre des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :

- animation permanente ; ou
- encadrement permanent, ce critère intégrant l'animation.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un degré de compétence en procédant à son évaluation à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 6 (voir annexe I).

La grille complète des critères classants, est reproduite en annexe I du présent accord.

#### **Article 1.4**

##### *Définitions (cadres)*

Le positionnement des emplois cadres se fait conformément aux définitions génériques reprises en annexe du présent accord (voir annexe II).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est rattaché à la position la plus appropriée par comparaison aux définitions données pour chacune.

### **CHAPITRE II**

#### **MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES**

#### **Article 2.1**

##### *Délai de mise en place dans les entreprises*

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, le 1<sup>er</sup> juillet 2018, constitue une période transitoire permettant aux entreprises de classer les emplois du personnel ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres d'après la nouvelle classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

#### **Article 2.2**

##### *Procédure de mise en place dans les entreprises*

Sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT, une commission technique de mise en place dans les entreprises dotées de représentants du personnel pour définir le calendrier, les modalités de mise en œuvre, et d'information de la nouvelle classification.

#### **Article 2.3**

##### *Information des salariés*

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation sous forme de recours. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de l'information de sa classification. Dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

#### **Article 2.4**

##### *Conséquences du nouveau classement*

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.



Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée au salarié n'entraînera aucune remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué du fait de la mise en application de la nouvelle classification.

## **Article 2.5**

### *Dispositions diverses*

La mise en œuvre du nouveau système de classification exige que chaque entreprise établisse des définitions des emplois, préalablement à leur classification.

Les signataires du présent accord prévoient que pendant le délai laissé aux entreprises pour préparer la mise en place du nouveau dispositif, et notamment réaliser les définitions de leurs emplois, des sessions de formation/information sur le nouveau système de classification seront organisées. Les signataires du présent accord feront une démarche particulière en ce sens auprès d'OPCALIA TMC. Les sessions prises en charge par OPCALIA TMC seront ouvertes aux représentants du personnel.

## **TITRE II**

### **RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES**

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il sera institué des rémunérations minimales correspondant à la nouvelle classification professionnelle.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 3.1**

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) défini à l'article 1.1 de ladite convention.

## **Article 3.2**

### *Entrée en vigueur*

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018, date à laquelle le présent accord s'appliquera de plein droit.

Entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

## **Article 3.3**

### *Dispositions antérieures à l'entrée en vigueur*

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans la convention collective de l'industrie de la chaussure, telles qu'elles résultent des accords et protocoles d'accords antérieurs au présent accord.

Avant la date de prise d'effet définie à l'article 4.2 les dispositions relatives aux classifications antérieures au présent accord restent en vigueur.

### **Article 3.4**

#### *Commission nationale d'interprétation*

Une commission nationale d'interprétation sera créée dans la branche. Elle sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle aura pour mission de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des signataires du présent accord.

### **Article 3.5**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3.6**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de quinze jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### GRILLE À CRITÈRES CLASSANTS NON-CADRES

CRITÈRES	DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3	DEGRÉ 4	DEGRÉ 5	DEGRÉ 6
Connaissances théoriques	Savoirs de base/Brevet des collèges/expérience équivalente.	CAP/BEP/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	BAC/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 2/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 3/licence pro/expérience équivalente.
Connaissances pratiques	Prise en charge de travaux simples par la réalisation de tâches.	Capacité à identifier et à réaliser une ou plusieurs étapes d'un processus dans le respect de procédures.	Capacité à réaliser des missions combinant un ou plusieurs processus et règles professionnelles.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs délimités/cadrés (mise en œuvre).	Capacité à adapter, élaborer et mettre en œuvre en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges (coordination, organisation).	Capacité à proposer et concevoir des solutions en partant d'objectifs génériques.
Technicité/complexité	Travaux simples et répétitifs.	Travaux successifs encadrés par des instructions ou des modes opératoires précis.	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques et la prise en compte d'aléas liés à l'environnement de l'emploi.	Mission nécessitant la prise en compte de situations variées et de contraintes de l'environnement et le recours à des techniques connexes.	Prise en compte de la diversité des situations, des organisations et des procédures pour identifier des solutions et orienter les décisions.	Mise en œuvre d'activités complexes nécessitant d'intégrer des enjeux variés et contradictoires et obligeant à des compromis en partant d'objectifs opérationnels.
Connaissances normatives	Connaissance et respect des consignes collectives et générales de l'entreprise.	Connaissance et respect de consignes spécifiques/applicables dans l'emploi.	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer nécessitant une pro activité pour le respect des normes.	Contrôle direct ou indirect de la bonne application des consignes / normes par les autres.	Responsabilité de l'application des consignes dans le secteur d'activité.	Evaluation et proposition d'optimisation des règles applicables dans le secteur d'activité.

CRITÈRES	DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3	DEGRÉ 4	DEGRÉ 5	DEGRÉ 6
Autonomie/initiative	Initiatives élémentaires simples. Aucune initiative technique requise dans l'exercice de l'emploi.	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives utiles au maintien du déroulement de son activité dans les standards prévus.	Le titulaire de l'emploi sélectionne ou peut adapter les modes opératoires selon des modalités connues.	Le titulaire de l'emploi adapte ou détermine les modes opératoires en partant d'informations diverses et d'objectifs délimités/cadrés.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/marge d'initiative de décision pour l'organisation et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre des objectifs à moyen.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/marge d'initiative de décision pour l'organisation et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre des objectifs à moyen.
Suivi du travail	Le suivi du travail porte sur les tâches réalisées.	Le suivi du travail porte sur le travail produit. Il peut être régulier.	Le suivi de la tenue de l'emploi tient aux choix et ajustements réalisés pour le maintien des standards prévus. Il peut être organisé de façon occasionnelle.	Le suivi porte sur les aspects proches et méthodes mises en œuvre.	Le suivi porte sur l'appréhension et l'optimisation des méthodes et moyens techniques pour atteindre les résultats limités dans le temps.	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen terme (mensuel, trimestriel ...).
Complexité de transmission des savoirs et relations	Transfert applicatif. Relations ponctuelles.	Transfert explicatif (explication d'une consigne ou procédure). Relations régulières.	Transfert démonstratif (raisonnement logique tenant compte des situations). Relations régulières et fonctionnelles.	Transfert de méthode. Partenariat ponctuel.	Recherche d'informations et évaluation. Relations impliquant un partenariat régulier.	Relations incluant un partenariat interne/externe avec des enjeux définis.
Animation permanente uniquement			Coordination d'une unité (couvrant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Animation et coordination d'une zone d'activité, ou secteur (couvrant plusieurs processus).	Animation et coordination d'une équipe ou d'un service avec participation à la conduite de projets et/ou réunion transverses et/ou pluridisciplinaires.	Conduite de projets et/ou réunions transverses et/ou pluridisciplinaires.
Animation et encadrement permanent				Encadrement d'une unité (couvrant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Encadrement d'une zone d'activité/secteur (couvrant plusieurs processus).	Encadrement d'une zone d'activité/secteur en interaction permanente et fonctionnelle avec des projets ou opérations transverses et/ou pluridisciplinaires.

Chaque emploi est positionné sur un degré de compétence en procédant à son évaluation à partir des critères classants valorisés de 1 à 6.

Les degrés correspondent à des points : degré 1 égal un point, degré 2 égal deux points, degré 3 égal trois points, degré 4 égal quatre points, degré 5 égal cinq points, degré 6 égal six points, degré 7 égal sept points.

Le total des points permet d'obtenir le niveau de l'emploi par le calcul de la moyenne arithmétique selon les modalités suivantes :

- en cas d'application des 7 critères de base sans les critères d'animation ou d'encadrement : addition des degrés obtenus et division du total par 7 ;
- en cas d'application du critère animation permanente en plus des critères de base : addition des degrés obtenus et division du total par 7, 5 ;
- en cas d'application du critère encadrement permanent en plus des critères de base : addition des degrés obtenus et division du total par 7.

Dans tous les cas, le niveau supérieur d'un emploi est acquis dès passage de la décimale 0,6 du niveau inférieur.

## ANNEXE II

### DÉFINITIONS DES POSITIONS CADRES

---

#### 1. Architecture

La classification comporte 4 niveaux pour le positionnement des emplois d'ingénieurs et cadres.

La première position pouvant désigner deux profils de formation et d'expérience distincts, deux échelons sont possibles pour positionner les collaborateurs. La notion d'échelon est ainsi réservée à la première position.

Echelon 1 : jeunes diplômés ou équivalents.

Echelon 2 : agent de maîtrise ou technicien avec une expérience issue de l'entreprise.

En cas d'embauche de nouveaux salariés dans l'entreprise, bénéficiant d'une expérience professionnelle préalable, l'employeur déterminera et appréciera l'échelon le plus adapté en fonction de la nature et durée de cette expérience.

Première position : accueil des cadres débutants et gestion des cadres opérationnels (recours à 2 échelons dans la position) avec possibilité d'un premier niveau d'animation ou d'encadrement.

Deuxième position : cadres confirmés avec possibilité d'animation ou d'encadrement.

Troisième position : direction de département ou expertise couvrant une dimension élargie et des solutions globales d'entreprise.

Quatrième position : cadres dirigeants.

#### 2. Définitions des positions

Première position cadre :

Le cadre exerce ici sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit, des connaissances techniques de son métier et, s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise. Il peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Mise en œuvre des connaissances acquises par une formation initiale (1<sup>er</sup> échelon) et/ou les connaissances acquises confirmées par l'expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour une spécialité (2<sup>e</sup> échelon).

Autonomie limitée à la fonction.

Relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes, et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Deuxième position cadre :

Le cadre exerce ici sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise.

Autonomie limitée au champ de l'activité, missions et/ou projets dédiés, pour lesquels il peut y avoir prise en charge d'une équipe et supervision d'une activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

Action dans le cadre de directives. Le titulaire est réactif et s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances, mais veille également au bon déploiement de l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes. Le titulaire favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Troisième position cadre :

A partir de cette position, les missions portent sur une dimension élargie. Assurant généralement la supervision d'un département, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales.

Le périmètre de l'action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

L'autonomie porte sur l'ensemble du domaine d'activité.

Dans un rôle de manager, le titulaire doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire au maintien d'un bon climat social.

Il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Quatrième position cadre :

Fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. A cette position le cadre participe à la définition et la réalisation des objectifs d'une grande direction ou de l'entreprise.

L'approche dans le domaine de la communication est plus collective comprenant le développement et la mise en œuvre de relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs et la nécessité de convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Le titulaire peut engager l'entreprise par délégation.

Il manage et anime des équipes hiérarchiques de différentes spécialités. Suivi et développement des compétences des collaborateurs. Contribution au dialogue social dans l'entreprise.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE  
(19 janvier 2012)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

---

**ACCORD DU 28 AVRIL 2016**

**RELATIF AUX CONDITIONS DE RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE**

NOR : ASET1650765M

IDCC : 3097

Entre

AFPF

UPF

SPI

API

APC

D'une part, et

CGT

CGT-FO

CFTC

SNTPT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 34 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoient :

« qu'avant le 31 mars 2016, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés mentionnées à l'article L. 5424-20 du code du travail, révisent la liste des emplois de ces professions pouvant être pourvues par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage, afin de vérifier que les emplois qui y figurent répondent aux critères du recours au contrat à durée déterminée d'usage prévu au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 1242-2 du même code.

Ces organisations négocient avant ladite date, les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Ces négociations de branches ont lieu dans le cadre des commissions mixtes de chacune d'elles. »



Eu égard à ces dispositions et aux fins de sécuriser et de stabiliser le cadre juridique de l'emploi dans le secteur du spectacle, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux se sont accordés sur le fait selon lequel, si le CDDU caractérise le champ de l'intermittence, c'est à la condition de ne pas en banaliser le recours, lequel doit être légitime et maîtrisé.

En conséquence, pour la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, les partenaires sociaux conviennent par le présent accord d'exposer les dispositions conventionnelles applicables, ainsi que la spécificité des emplois listés dans la convention collective nationale de la production cinématographique (ci-après désignée « la convention collective » ou « CCN PC ») et pouvant être pourvus par des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), en fixant l'encadrement juridique appliqué à ces contrats au sein de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, et enfin, les dispositifs de contrôle auxquels les entreprises de production cinématographique sont soumises.

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

### CHAMP D'APPLICATION

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

##### *Champ d'application de la convention collective et de l'accord*

1.1. Le présent accord a pour champ d'application celui défini à l'article 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de la convention collective, dont il constitue une annexe.

Les partenaires sociaux rappellent que la branche de la production de films cinématographiques et de films publicitaires fait l'objet d'une convention collective (IDCC 3097) étendue par arrêté du 31 mars 2015 (*Journal officiel* du 10 avril 2015, n° 89).

Eu égard au champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de la convention collective, celle-ci s'applique :

- aux entreprises de production de films cinématographiques de longs-métrages, de films de courts-métrages référencés au code NAF 59.11C ;
- aux entreprises de production de films publicitaires référencés au code NAF 59.11B.

1.2. Selon le rapport de branche de la production cinématographique 2013-2014, sources : données Audiens, études du CNC, 3<sup>e</sup> édition, décembre 2012 :

- le code NAF 59-11C (en 2013) fait apparaître l'existence de 1 656 entreprises pour un effectif de 3 589 salariés permanents et 58 280 salariés intermittents, techniciens et artistes, et respectivement une masse salariale de 94,093 millions d'euros pour le personnel permanent et de 239,979 millions d'euros pour les personnels intermittents (CDDU), ce qui représente un total de 334 millions d'euros ;
- le code NAF 59-11B (en 2013) fait apparaître l'existence de 865 entreprises pour un effectif de 2 134 salariés permanents et 15 680 salariés intermittents, techniciens et artistes, correspondant à une masse salariale : pour le personnel permanent de 42,152 millions d'euros et de 58,979 millions d'euros pour les personnels intermittents, techniciens et artistes (CDDU), soit un total de 101,13 millions d'euros.

#### Article 2

##### *Spécificités de la production cinématographique et de films publicitaires*

2.1. L'article 2 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de la CCN PC structure ladite convention collective en quatre titres spécifiques et dispose :

« L'activité des entreprises de production se caractérise, d'une part, par une activité principale intermittente qui consiste en la production et la réalisation autonome de films et, d'autre part, par

une activité de gestion administrative, commerciale et patrimoniale du ou des films produits ou acquis par ces entreprises.

Ces deux activités sont réglementairement dissociées et séparées l'une de l'autre en ce qui concerne la gestion comptable, financière et fiscale.

L'une est caractérisée par l'activité périodique déterminée par la réalisation d'un film déterminé et qui consiste à engager et à employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, postproduction).

Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, en application des dispositions des articles L. 1242-2 (3°), et D. 1242-1 (6°), du code du travail. S'agissant de l'équipe technique, complémentairement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage dont les fonctions sont définies au chapitre I<sup>er</sup> du titre II de la présente convention collective, peuvent être engagés par exception sous contrat à durée déterminée de droit commun des personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film (tel ou tel spécialiste dont le concours est spécifique et exceptionnel) mais entrant dans la comptabilité du film.

L'autre est caractérisée par l'activité administrative et commerciale pérenne qui s'exerce au siège de l'entreprise, assurée par des salariés engagés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

Cette structure est inhérente à la production cinématographique et toujours en vigueur.

Il résulte de cette situation sociale, fiscale, professionnelle et réglementaire une structuration de la présente convention collective en quatre titres distincts :

Le présent titre I<sup>er</sup> relatif aux dispositions communes.

Un titre II applicable aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films soit sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées au chapitre I<sup>er</sup> du titre II, soit sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun, comme précisé ci-avant.

Un titre III applicable aux salariés artistes-interprètes et acteurs de complément contribuant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre III sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés artistes-interprètes et aux acteurs de complément engagés pour la réalisation des films sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées dans ce titre.

Un titre IV applicable aux salariés exerçant les fonctions attachées à l'activité permanente des entreprises de production.

A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre IV. »

Cette structuration de la convention collective établit notamment deux titres spécifiques applicables exclusivement, d'une part, aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films, soit le titre II, et, d'autre part, aux artistes interprètes – auxquels sont attachés, pour la réalisation de chaque film, des droits voisins –, et acteurs de complément contribuant également à la réalisation des films, soit le titre III. Pour ces emplois et qualifications, il est d'usage constant de recourir aux CDD d'usage.

La production cinématographique et de films publicitaires allie art et industrie. En effet, produire un film est une activité unique, dépendant d'un projet spécifique, auquel concourent, chacun dans leur domaine, les techniciens et les artistes, avec leur sensibilité artistique à la réalisation de chacun des films, afin de reconstituer l'univers propre à l'originalité de l'œuvre cinématographique.

C'est une économie de l'offre, fondée sur la fabrication de prototypes, discontinue, et bornée dans le temps.

2.2. La création dans la branche de la production cinématographique se caractérise par la notion de projet.

La réalisation de chaque court ou long métrage implique la collaboration d'équipes professionnelles diverses et plurielles, réunissant des compétences complémentaires, sur une durée limitée et une échéance déterminée.

Ainsi, un film se caractérise par :

- la production d'un objet défini et unique, gage de son originalité ;
- menée sur un laps de temps relativement court ;
- avec le concours d'une équipe professionnelle entièrement dédiée à la réalisation du film, après désignation par le réalisateur en accord avec le producteur ;
- induisant la multiplicité et la complémentarité des intervenants, pour œuvrer de concert sur une période définie et intense. Durant celle-ci, différents et nombreux corps de métiers vont mobiliser leurs énergies, leurs capacités à travailler ensemble, à conjuguer leurs talents pour donner naissance à l'œuvre cinématographique.

A ces caractéristiques d'ordre général, il convient d'ajouter celles que le film peut avoir en fonction du genre, du budget, etc. du film proprement dit.

2.3. Artistes et techniciens sont ainsi employés sous contrat à durée déterminée d'usage, dans le cadre de la réalisation d'un film déterminé.

Pour l'ensemble de ces salariés appelés à concourir à la production de films, ce mode d'organisation atypique induit une alternance de périodes travaillées et chômées :

- durant les périodes travaillées, les artistes et techniciens sont recrutés par le biais du CDDU ;
- durant les périodes chômées, les artistes et techniciens relèvent du dispositif d'assurance chômage propre aux intermittents, techniciens et artistes du spectacle.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que c'est cette spécificité professionnelle, économique et sociale particulière de la production de films qui est à l'origine en janvier 1965 de l'établissement d'un règlement d'assurance-chômage propre aux ouvriers et aux techniciens de la production cinématographique, dans le cadre de la première annexe VIII au règlement général d'assurance-chômage.

## TITRE II

### ENCADREMENT DES CDDU

Allant au-delà des restrictions imposées aux termes des dispositions légales, la convention collective ne permet de recourir au CDDU qu'à la condition de respecter les règles encadrant et délimitant ce recours et définies spécialement par les partenaires sociaux.

#### Article 3

##### *Régime légal*

En droit du travail français, le contrat de travail à durée indéterminée est le principe, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) constituant l'exception, au titre de laquelle se compte le CDDU.

En tant qu'exceptions, le CDD, et donc le CDDU, sont strictement encadrés par la loi : à défaut de respecter les prescriptions légales, des sanctions civiles et pénales sont encourues par l'employeur.

Il est rappelé que le recours au CDDU est autorisé restrictivement en vue de pourvoir les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de

l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. (art. L. 1242-2 [3°] du code du travail)

Il ressort de cette définition légale que pour recourir au CDDU, les 3 critères cumulatifs suivants doivent être réunis :

(i) En premier lieu, le recours au CDD d'usage n'est possible que dans des secteurs d'activité déterminés et fixés par décret, tels que listé à l'article D. 1242-1 du code du travail ; parmi ceux visés figurent notamment, le secteur de la production cinématographique ; de plus, le secteur visé doit correspondre à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise ;

(ii) En deuxième lieu, selon une jurisprudence constante, il importe qu'il soit effectivement d'usage constant dans le secteur d'activité concerné de ne pas recourir au CDI pour l'emploi considéré ; l'existence d'un usage constant de ne pas recourir au CDI s'apprécie au niveau du secteur d'activité dans son ensemble, mais cette appréciation doit être faite pour chaque catégorie d'emploi ;

(iii) En troisième lieu, le CDD d'usage ne peut être utilisé pour pouvoir n'importe quel emploi ; il doit s'agir d'un emploi présentant un caractère par nature temporaire et non d'un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise et présentant un caractère permanent, critère examiné par les juges en cas de succession de CDDU.

Pour ces deux derniers critères, les partenaires sociaux ont défini la liste des emplois contribuant spécifiquement à la réalisation de films et pour lesquels le recours aux CDDU est d'usage constant.

En plus de ces critères à respecter pour y recourir, le CDDU, à l'instar des autres CDD, doit obéir à un certain formalisme : en plus d'être établi par écrit, le CDDU doit obligatoirement comporter certaines mentions, dont le motif de son recours, et être transmis au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche (art. L. 1242-12, al. 1<sup>er</sup> du code du travail).

## **Article 4**

### *Encadrement conventionnel*

4.1. Ainsi qu'il ressort du titre I<sup>er</sup> de la convention collective, celle-ci prévoit expressément la faculté de recourir aux différents types de contrats prévus par le code du travail : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée de droit commun et CDDU.

Notamment, l'article 12 de la CCN PC est consacré aux contrats à durée indéterminée, pour lesquels il précise :

« Les dispositions conventionnelles relatives à la conclusion, l'exécution, la suspension et la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont celles définies par le code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues, le cas échéant, au titre IV de la présente convention collective. »

4.2. Les partenaires sociaux ont souhaité renforcer l'encadrement du recours aux CDDU par des dispositions conventionnelles.

Aussi, le recours au CDDU est prévu à l'article 14 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective, en étant également décliné aux titres II et III de la CCN PC.

Rappel de l'article 14 – Recours au CDD d'usage, du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> :

« Les CDD d'usage doivent répondre aux impératifs rappelés ci-dessus.

Les parties conviennent de préciser, au niveau de la branche, les conditions d'un recours légitime au CDD d'usage par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en application des articles L. 1242-2 (3°) et D. 1242-1 (6°), du code du travail.

Les parties constatent que le recours à ce type de contrat pour les salariés de l'équipe artistique d'un film, qui sont visés au titre III de la présente convention collective, est d'usage constant dans le champ d'application de la présente convention collective car il correspond à une réalité inhérente au

secteur. C'est en effet le caractère temporaire de ces emplois, en lien direct avec la production d'un film déterminé, qui fonde la légitimité du recours au CDD d'usage.

Les parties constatent également que le recours à ce type de contrat pour les salariés de l'équipe technique dont les emplois sont visés au chapitre I<sup>er</sup> du titre II de la présente convention collective est également d'usage constant car il correspond à une réalité inhérente au secteur dès lors que ces emplois sont en lien direct avec la production d'un film déterminé et sont donc par nature temporaires.

(...)

En outre, il est rappelé que le CDD d'usage doit :

- être établi par écrit ;
- comporter la définition précise de son objet, à savoir la référence du film pour la production duquel le salarié est embauché et la mention du rôle en ce qui concerne les salariés visés au titre III de la présente convention collective ;
- justifier du caractère temporaire de l'engagement, en indiquant son terme par une date ou par l'intervention d'un fait indiqué au contrat.

Les titres II et III définissent les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat à durée déterminée d'usage.

Les emplois temporaires ne répondant pas à l'ensemble des conditions ci-dessus exposées relèveront des dispositions relatives au CDD de droit commun. »

4.3. La convention collective dispose limitativement que le CDDU :

(i) Concerne uniquement certaines catégories de salariés :

- salariés de l'équipe technique d'un film pour les emplois listés au chapitre I<sup>er</sup> du titre II de la CCN PC et le réalisateur ainsi qu'il ressort de l'article 52 du titre II de la CCN PC ;
- salariés de l'équipe artistique d'un film visés par le titre III de la CCN PC ;

(ii) Est conclu uniquement pour le cas où ces emplois sont en lien avec la production d'un film déterminé ;

(iii) Est remis au technicien au plus tard au jour de sa prise de fonction (art. 16, titre II), et à l'artiste interprète ou à l'acteur de complément avant le début de leur prise de fonction (art. 2.1.1, sous-titre I<sup>er</sup> du titre III et art. 2.2.2, sous-titre II du titre III) ;

(iv) Comporte les mentions obligatoires suivantes :

- pour les techniciens (art. 17 du titre II) : le titre du film, le statut cadre ou non cadre du salarié, la périodicité de versement de salaire, l'affiliation à la caisse des congés spectacles, la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence ;
- pour les artistes (art. 2.1.2, sous-titre I<sup>er</sup> du titre III) : le rôle à interpréter, la (les) langue(s) dans laquelle (lesquelles) il doit être interprété, la rémunération afférente à une clause d'exclusivité, les dispositions relatives à d'éventuels réenregistrements et à une éventuelle postsynchronisation, les conditions de publicité, la rémunération due à l'agent artistique ;
- pour les acteurs de complément (art. 2.2.2, sous-titre II du titre III) : le titre du film, la périodicité de versement de salaire, l'affiliation à la caisse des congés spectacles, la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

## Article 5

### *Liste des emplois autorisés à recourir au CDDU*

En plus des artistes interprètes et des acteurs de complément visés au titre III, le titre II précise les titres et définitions des fonctions des techniciens pour lesquels il est d'usage constant de recourir au

CDDU. Ces titres et définitions des fonctions ont fait l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux, étendue ensuite par arrêté du 31 mars 2015 (*Journal officiel* du 10 avril 2015, n° 89).

Ces titres de fonctions sont ordonnés selon 15 branches distinctes :

1. Branche réalisation.
2. Branche administration.
3. Branche régie.
4. Branche image.
5. Branche son.
6. Branche costumes.
7. Branche maquillage.
8. Branche coiffure.
9. Branche décoration.
10. Branche montage.
11. Branche mixage.
12. Branche collaborateurs techniques spécialisés.
13. Branche machinistes de prises de vues.
14. Branche électriciens de prises de vue.
15. Branche construction de décors.

Dans ces 15 branches sont énumérés des titres de fonctions relatifs aux emplois des techniciens concourant à la réalisation des films cinématographiques et des films publicitaires, titres de fonctions qui sont actuellement énumérés en référence à la convention collective dans le cadre dans l'annexe VIII du régime d'assurance chômage.

Cette liste de titres de fonctions pourra être complétée par voie d'avenant.

Cette liste des titres et des définitions des fonctions des techniciens concourant à la réalisation des films institue des titres de fonctions qui sont suivis du qualificatif « cinéma » afin de les distinguer et ne pas confondre lesdits titres de fonctions avec ceux qui pourraient être établis dans d'autres branches d'activité. En effet, l'exercice de toutes ces fonctions est spécifique et inhérent à la production de films.

L'ensemble de ces corps de métiers, ainsi que les artistes interprètes et les acteurs de complément concourent à la réalisation du film, sous la direction du réalisateur, en charge d'orchestrer les différentes parties techniques, dans le but d'assurer l'unité technique et artistique de l'œuvre cinématographique.

Tous les techniciens, chacun dans leur domaine, apportent leur savoir-faire technique et leur sensibilité artistique à la réalisation du film, afin de reconstituer l'univers propre à l'originalité de l'œuvre cinématographique.

Dans ce but, lors de la négociation de la convention collective de la production cinématographique, les partenaires sociaux ont réalisé un travail préalable d'identification et de classification des métiers, susceptibles d'être exercés par les équipes techniques et artistiques appelées à intervenir aux différentes étapes de production d'un film.

Chaque métier a ainsi fait l'objet d'une définition de fonction, énumérant les missions correspondantes, en corrélation avec les interventions des différents et multiples autres corps de métiers, déclinée au regard de la conception de l'œuvre cinématographique.



A l'issue de cet examen préalable et sélectif, relatifs aux missions et compétences des multiples et divers métiers techniques et artistiques concourant à la réalisation du film, les partenaires sociaux ont validé la fonction puis autorisé son inscription sur la liste des titres et définitions de fonctions, telle que précisée à l'article 2 du titre II.

### TITRE III

## DISPOSITIFS DE VEILLE ET DE CONTRÔLE SPÉCIFIQUES À LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

### Article 6

#### *Veille*

Dans la branche de la production cinématographique, des études sont régulièrement réalisées pour mesurer l'impact sur l'emploi des politiques de soutien au secteur.

Dans ce but, les données recueillies par Audiens, le groupe de la protection sociale dédié aux secteurs de la culture, de la communication et des médias, sont traitées chaque année pour suivre l'évolution de l'emploi, sa durée et sa répartition entre les salariés permanents et intermittents, artistes et techniciens, cadres et non cadres. Ces analyses sont menées par les principaux intervenants au sein du secteur, à commencer par les partenaires sociaux, le groupe Audiens et le CNC.

Le rapport de branche, établi annuellement avec l'appui d'Audiens, décrit la situation de l'emploi pour la branche de la production cinématographique, à partir de données recueillies principalement par les organismes de prévoyance de branche.

Le CNC, pour assurer sa mission générale de veille et d'analyse du secteur de la production cinématographique, conduit chaque année des études économiques, sociales et statistiques. En outre, le CNC a institué un observatoire dédié à la production cinématographique, pour mieux appréhender l'impact sur l'emploi, des politiques de soutien au secteur.

Par ailleurs, pour sensibiliser et assister les professionnels du secteur, le CNC a édité un guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ce guide est disponible à l'adresse suivante : <http://www.cnc.fr/web/fr/guide-des-obligations-sociales/-/ressources/3947555>.

### Article 7

#### *Contrôles*

Des dispositifs de contrôle ont été institués à l'égard des entreprises de production cinématographique. Aux termes de ces dispositifs, des sanctions peuvent être prises, en plus de celles légales, à l'encontre de l'employeur qui n'aurait pas respecté ses obligations, notamment celles d'ordre social, parmi lesquelles figure le recours au CDDU.

7.1. Le CNC gère le compte de soutien à la production cinématographique. En contrepartie, il est investi d'un pouvoir de contrôle exercé envers les sociétés de productions. En particulier, le CNC veille à ce que celles-ci respectent les dispositions de droit social, notamment concernant le recours au CDDU.

Des sanctions administratives peuvent être prononcées à l'encontre des personnes n'ayant pas respecté les dispositions relatives aux conditions de recours au CDDU.

Ces sanctions peuvent consister en :

- un avertissement ;
- une réduction ou le remboursement des aides automatiques ou sélectives qui ont été attribuées ;
- une exclusion du bénéfice de toute aide automatique ou sélective pour une durée ne pouvant excéder cinq ans ; ou
- une exclusion du calcul des sommes issues des aides automatiques à la production d'œuvres cinématographiques de longue durée pour une durée ne pouvant excéder cinq ans.

Le code du cinéma et de l'image animée inclut aussi de nombreuses dispositions, prévoyant la communication réciproque de renseignements et de documents, entre les inspecteurs du travail et les agents du CNC.

Le CNC peut réaliser des audits des comptes de production des œuvres cinématographiques de longue durée bénéficiant du soutien financier à la production.

7.2. Le dispositif d'attribution d'un numéro d'objet prévoit qu'un numéro d'objet est attribué à l'employeur pour toute nouvelle production relevant des annexes VIII et X au règlement annexé à la convention d'assurance chômage.

Ce numéro doit être obligatoirement porté par l'employeur sur l'attestation mensuelle des artistes et techniciens concernés par cette activité, sur les bulletins de paie, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.

A défaut de mention du numéro d'objet, l'employeur est sanctionné d'une pénalité de 7,50 € par attestation incomplète, plafonnée à 750 € par mois de retard.

### **Article 8**

#### *Bilan et suivi*

Un bilan annuel du présent accord est réalisé à la suite de l'établissement du rapport annuel de branche.

Les partenaires sociaux conviennent que, dès 2016, le rapport de branche production cinématographique pour 2015 précisera les conditions d'emploi dans le secteur de la production cinématographique et de films publicitaires, en leur qualité de salariés intermittents à employeurs multiples, en s'attachant à la durée d'emploi des salariés recrutés en CDDU, et au nombre des différents contrats attachés à chacun de leurs employeurs.

Pour préciser le périmètre des CDDU, les organisations patronales ont sollicité le Groupe Audiens pour qu'à partir de 2017 concernant l'exercice 2016, le recueil des données soit affiné, avec l'ajout de la durée d'occupation des salariés recrutés en CDDU. Ces données permettront de compléter l'observatoire des métiers et des marchés mis en avant dans le rapport annuel de branche.

Les partenaires sociaux entendent identifier d'éventuelles formes de mutualisation d'emplois.

## **TITRE IV**

### **ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION**

### **Article 9**

#### *Entrée en vigueur et extension*

Il est convenu que les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord entrera en vigueur à compter de la date fixée par l'arrêté d'extension ou, à défaut, le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 28 avril 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3305

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

---

**AVENANT N° 56 DU 21 AVRIL 2016  
RELATIF À L'APPRENTISSAGE ET AU PARTENARIAT CFA**

NOR : ASET1650763M

IDCC : 2216

Entre

FCD

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAAC CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Considérant que l'apprentissage constitue la voie d'accès privilégiée à un certain nombre de métiers de la branche, en particulier les métiers de bouche, les partenaires sociaux signataires ont souhaité, dans le cadre de l'accord paritaire national du 21 janvier 2016 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle « 100 000 chances pour demain », définir une politique de branche en la matière, afin de contribuer à son développement quantitatif et qualitatif :

- en se fixant un objectif de conclusion de 12 000 contrats d'apprentissage sur la période 2016-2017-2018, correspondant à une progression des contrats d'apprentissage de 10 % par rapport au nombre de contrats estimés pour la période 2012-2013-2014 ;
- en appuyant cet objectif sur la construction d'un réseau de CFA partenaires de la profession.

Le présent accord a pour objet, conformément aux articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, de déterminer les conditions de mise en place de ce partenariat et de mobilisation des fonds de la professionnalisation par le FORCO, OPCA de la branche.

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

### *Objectifs et priorités du partenariat*

Les parties signataires font le choix de donner priorité aux métiers de bouche, et décident donc qu'au titre de l'année 2016, sont seuls sélectionnés des CFA dispensant des certifications (diplômes et CQP) conduisant aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

Les partenaires sociaux précisent par ailleurs les priorités du projet de mise en place d'un partenariat entre des CFA « métiers de bouche » et la branche, visant à la fois à démontrer la pertinence de l'apprentissage en tant que voie d'accès privilégiée et d'excellence pour l'exercice de certains métiers, et à démontrer la pertinence de la branche en tant que voie d'accès privilégiée à une formation initiale d'excellence pour les apprentis.

Ces priorités sont les suivantes :

- favoriser le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage au sein des entreprises de la branche ;
- développer des actions innovantes fondées sur une démarche qualité (voire d'excellence) ;
- valoriser les métiers de bouche et les formations y conduisant (diplômes et CQP de la branche) ;
- lutter contre les tensions de recrutement constatées sur ces métiers, en favorisant notamment la recherche et la sélection de candidats pour les entreprises.

## Article 2

### *Sélection des CFA partenaires de la branche et formalisation du partenariat*

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CPNE est chargée de lancer autant d'appels à candidature que nécessaire, lui permettant de recueillir des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche. La décision finale de sélection de nouveaux établissements est prise tous les ans au cours de la première quinzaine de mai.

Pour l'année 2016, les partenaires sociaux décident de la sélection des sept CFA ci-dessous :

CFA Corot (Marseille).

CFA Rabelais (Dardilly).

CFA CEPROC (Paris).

CFA de la boulangerie et de la pâtisserie (Paris).

CFA 3IFA (Alençon).

CFA Almea (Châlons-en-Champagne).

CFA Le Moulin Rabaud (Limoges).

La liste des partenaires de la branche a vocation à être complétée et affinée au fil des années, dans le respect d'une procédure d'appels à candidatures, pour lesquels la CPNE devra notamment prendre en compte l'équilibre entre les différentes régions, afin de permettre une répartition équilibrée des CFA partenaires sur le territoire national.

Le partenariat sera formalisé avec chaque CFA par une convention reprenant notamment les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de fonctionnement.

La FCD est mandatée pour procéder à sa signature au nom de la branche.

### Article 3

#### *Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation*

La CPNE est chargée de déterminer le montant de la somme versée à chacun des établissements sélectionnés, dans le respect d'une enveloppe maximale totale fixée pour l'année 2016 à 1,2 % de la collecte professionnalisation de la branche.

Les parties signataires demandent au FORCO, OPCA de la branche, de procéder au versement des dotations, au plus tard le 15 juillet 2016.

Afin de permettre au FORCO de remplir ses obligations envers les conseils régionaux avant le 15 mai, la CPNE informe le CA de l'OPCA, au plus tard au cours de la première quinzaine de mai, de la liste des CFA partenaires sélectionnés pour l'année qui suit et du montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux sur les fonds de la professionnalisation.

Chaque CFA mobilise les fonds versés dans le respect des dispositions réglementaires, et dans le cadre des objectifs fixés dans la convention de partenariat signée avec la branche visée à l'article 2.

### Article 4

#### *Suivi*

La CPNE est chargée du suivi du présent accord et de procéder à son évaluation à son issue.

Elle constituera un comité de pilotage des actions du réseau, composé des directeurs des CFA partenaires et de représentants de la branche. Il se réunira au moins une fois par an.

La CPNE est chargée du suivi du fonctionnement du réseau, ainsi que du partenariat de la branche avec chacun des CFA qu'elle rencontrera régulièrement.

Un bilan complet sera demandé tous les ans à chaque CFA partenaire. Il comprendra notamment :

- le détail des actions menées en lien avec les objectifs de la convention initiale ;
- les projets pour l'année à venir ;
- les chiffres des effectifs d'apprentis dans la branche, des taux de réussite aux examens, des taux de rupture...

Sur la base de ce bilan et d'un entretien avec le CFA, la CPNE formulera, à la commission paritaire nationale, ses propositions sur la reconduction du partenariat pour l'année à venir.

### Article 5

#### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et 3 mois, sans tacite reconduction.

Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Il modifie la convention collective nationale en créant une annexe XIII « Partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis ».

### Article 6

#### *Publicité. – Extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 21 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Côtes-d'Armor)  
(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,  
*Journal officiel* du 24 mars 1992)

---

**ACCORD DU 9 JUIN 2016**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS  
POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650768M  
IDCC : 1634

---

Entre

UIMM 22

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2016 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

**Article 2**

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

**Article 3**

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3

et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1<sup>er</sup> juillet 2016 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2016 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

En cas d'arrivée en cours d'année 2016 et s'ils sont toujours présents au 1<sup>er</sup> juillet 2016, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> juillet 2016, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront *pro rata temporis*.

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2016 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

#### **Article 4**

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

#### **Article 5**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Saint-Brieuc, le 9 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour l'année 2016

Base : 151,67 heures mensuelles pour 35 heures de travail hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	17 641
	2	145	17 694
	3	155	17 854
II	1	170	17 981
	2	180	18 123
	3	190	18 524
III	1	215	19 033
	2	225	19 221
	3	240	19 953
IV	1	255	20 699
	2	270	21 852
	3	285	22 930
V	1	305	24 376
	2	335	26 543
	3	365	28 859
		395	31 188

La présente grille correspond à une revalorisation de 1,2 % des taux effectifs garantis annuels (TEGA) résultant du précédent accord en date du 20 juin 2014.

**Convention collective**

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Côtes-d'Armor)  
(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,  
*Journal officiel* du 24 mars 1992)

---

**ACCORD DU 9 JUIN 2016**

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

**AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016**

NOR : ASET1650767M

IDCC : 1634

Entre

UIMM 22

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à 4,58 €, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

**Article 2**

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Article 3**

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Article 4**

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par l'article 16 de



l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor.

#### **Article 5**

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 6**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Saint-Brieuc, le 9 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2016

Barème pour 151,67 heures par mois.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER (Majoration de 5 % incluse)		MAÎTRISE	MAÎTRISE (majoration de 7 % incluse)
I	1	140	641,20	O1	673,26		
	2	145	664,10	O2	697,31		
	3	155	709,90	O3	745,40		
II	1	170	778,60	P1	817,53		
	2	180	824,40	P2	913,71		
	3	190	870,20				
III	1	215	984,70	P3	1 033,94	AM1	1 053,63
	2	225	1 030,50	TA1	1 154,16	AM2	1 176,14
	3	240	1 099,20				
IV	1	255	1 167,90	TA2	1 226,30	AM3	1 249,65
	2	270	1 236,60	TA3	1 298,43	AM4	1 396,67
	3	285	1 305,30	TA4	1 370,57		
V	1	305	1 396,90			AM5	1 494,68
	2	335	1 534,30			AM6	1 641,70
	3	365	1 671,70			AM7	1 788,72
		395	1 809,10		<b>673,26<sup>4#</sup></b>		
(1) Cette valeur constitue une erreur matérielle à ne pas prendre en compte, le personnel situé au coefficient 395 n'étant pas représenté dans le collège ouvrier. Seule la valeur de 1 809,10 € doit être retenue pour ce coefficient.							

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

La présente grille correspond à une revalorisation de 0,5 % de la valeur du point RMH résultant du précédent accord en date du 20 juin 2014.

**Convention collective d'arrondissement**

**IDCC : 1387. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Flandres-Douais)  
(20 mai 1986)**

(Etendue par arrêté du 31 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1987)

---

**ACCORD DU 13 JUIN 2016  
RELATIF AUX SALAIRES (TEGA, RMH)  
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650769M  
IDCC : 1387

---

Entre

UDIMETAL N-PDC

D'une part, et

CFE-CGC métal Calais

CFTC Nord

USM FO Armentières

USM FO Douai

USM FO Lille

USM FO Roubaix

CFDT métaux 59

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il a été convenu entre elles ce qui suit :

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

### *Taux effectifs garantis annuels (TEGA)*

#### 1.1. Garanties 2016

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2016 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

#### 1.2. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie instituée à l'article 1.1 du présent accord tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

#### 1.3. Modalités de vérification

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2016 d'une rémunération brute au moins égale, pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

#### 1.4. Durée de validité de la garantie

La garantie instituée par l'article 1.1 du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsque intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

#### 1.5. Adaptation de la garantie

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

#### 1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4,11 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois de juillet 2016.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le troisième chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

## **Article 3**

### *Allocation complémentaire de vacances*

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 458 € brut pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2016 au 30 avril 2017 (annexe VII).

## **Article 4**

### *Indemnité de panier de nuit*

Le montant de l'indemnité du panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 6,30 € par repas au 1<sup>er</sup> juillet 2016 (annexe VII).

## **Article 5**

### *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

## **Article 7**

### *Formalités*

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches-Thumesnil, le 13 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des taux effectifs garantis annuels 2016

(Base 35 heures)

#### 1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise hors atelier	TRAVAILLEUR manuel	MAÎTRISE d'atelier
V	3	395	30 455		31 790
		365	28 105		29 328 AM 7
	2	335	25 856		26 856 AM 6
	1	305	23 611		24 355 AM 5
IV	3	285	22 196 TA 4		22 853 AM 4
	2	270	21 100 TA 3		
	1	255	19 967 TA 2		20 397 AM 3
III	3	240	19 600 TA 1		19 740 AM 2
	2	225	19 050		
	1	215	18 950 P3		19 090 AM 1
II	3	190	18 550 P2		
	2	180	18 425		
	1	170	18 300 P1		
I	3	155	17 615 O3		
	2	145	17 610 O2		
	1	140	17 600 O1		

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

#### 2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

ÂGE	ANCIENNETÉ		
	Moins de 6 mois	De 6 mois à 1 an	Plus de 1 an
16-17 ans	TEGA – 20 % sans être inférieur au Smic – 20 %	TEGA – 20 % sans être inférieur au Smic	Aucun abattement
17-18 ans	TEGA – 10 % sans être inférieur au Smic – 10 %	TEGA – 10 % sans être inférieur au Smic	Aucun abattement

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2016

(Base 35 heures)

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Valeur du point : 4,11 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise hors atelier – (arrondi)	TRAVAILLEUR manuel <sup>(1)</sup>	MAÎTRISE D'ATELIER <sup>(1)</sup>
V	3	395	1 623		1 737
		365	1 500		1 605 AM 7
	2	335	1 377		1 473 AM 6
	1	305	1 254		1 341 AM 5
IV	3	285	1 171	TA4 1 230	1 253 AM 4
	2	270	1 110	TA3 1 165	
	1	255	1 048	TA2 1 100	1 121 AM 3
III	3	240	986	TA1 1 036	1 055 AM 2
	2	225	925		
	1	215	884	P3 928	946 AM 1
II	3	190	781	P2 820	
	2	180	740		
	1	170	699	P1 734	
I	3	155	637	O3 669	
	2	145	596	O2 626	
	1	140	575	O1 604	

(1) Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % : travailleurs manuels et 7 % : maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

#### Mode de calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale au coefficient × valeur du point × taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) × pourcentage d'ancienneté :

- administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier : 1 ;
- travailleurs manuels : 1,05 ;
- maîtrise d'atelier : 1,07.

Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le troisième chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.



## ANNEXE III

### **Coefficients correcteurs applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures**

#### *Entreprises de toutes tailles*

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'ancienneté calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention :

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées <sup>(1)</sup>	COEFFICIENT correcteur <sup>(2)</sup>
Heures au taux normal	30,00	30,000	0,857143
	30,50	30,500	0,871429
	31,00	31,000	0,885714
	31,50	31,500	0,900000
	32,00	32,000	0,914286
	32,50	32,500	0,928571
	33,00	33,000	0,942857
	33,50	33,500	0,957143
	34,00	34,000	0,971429
	34,50	34,500	0,985714
Durée légale	35,00	35,000	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50	35,625	1,017857
	36,00	36,250	1,035714
	36,50	36,875	1,053571
	37,00	37,500	1,071429
	37,50	38,125	1,089286
	38,00	38,750	1,107143
	38,50	39,375	1,125000
	39,00	40,000	1,142857
	39,50	40,625	1,160714
	40,00	41,250	1,178571
	40,50	41,875	1,196429
	41,00	42,500	1,214286
	41,50	43,125	1,232143
	42,00	43,750	1,250000
	42,50	44,375	1,267857
	43,00	45,000	1,285714

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées <sup>(1)</sup>	COEFFICIENT correcteur <sup>(2)</sup>
Heures majorées à 50 %	43,50	45,750	1,307143
	44,00	46,500	1,328571
	44,50	47,250	1,350000
	45,00	48,000	1,371429
	45,50	48,750	1,392857
	46,00	49,500	1,414286
	46,50	50,250	1,435714
	47,00	51,000	1,457143
	47,50	51,750	1,478571
	48,00	52,500	1,500000
(1) C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos.			
(2) Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.			

## ANNEXE IV

**Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) <sup>(1)</sup>  
applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2016**

*Administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier*

Valeur du point : 4,11 €.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
V			1 623	48,70	64,94	81,17	97,41	113,64	129,88	146,11	162,35	178,58	194,81	211,05	227,28	243,52	275,99
	3	365	1 500	45,00	60,01	75,01	90,01	105,01	120,01	135,01	150,02	165,02	180,02	195,02	210,02	225,02	255,03
	2	335	1 377	41,31	55,07	68,84	82,61	96,38	110,15	123,92	137,69	151,45	165,22	178,99	192,76	206,53	234,06
	1	305	1 254	37,61	50,14	62,68	75,21	87,75	100,28	112,82	125,36	137,89	150,43	162,96	175,50	188,03	213,10
IV	3	285	1 171	35,14	46,85	58,57	70,28	81,99	93,71	105,42	117,14	128,85	140,56	152,28	163,99	175,70	199,13
	2	270	1 110	33,29	44,39	55,49	66,58	77,68	88,78	99,87	110,97	122,07	133,16	144,26	155,36	166,46	188,65
	1	255	1 048	31,44	41,92	52,40	62,88	73,36	83,84	94,32	104,81	115,29	125,77	136,25	146,73	157,21	178,17
III	3	240	986	29,59	39,46	49,32	59,18	69,05	78,91	88,78	98,64	108,50	118,37	128,23	138,10	147,96	167,69
	2	225	925	27,74	36,99	46,24	55,49	64,73	73,98	83,23	92,48	101,72	110,97	120,22	129,47	138,71	157,21
	1	215	884	26,51	35,35	44,18	53,02	61,86	70,69	79,53	88,37	97,20	106,04	114,87	123,71	132,55	150,22
II	3	190	781	23,43	31,24	39,05	46,85	54,66	62,47	70,28	78,09	85,90	93,71	101,52	109,33	117,14	132,75
	2	180	740	22,19	29,59	36,99	44,39	51,79	59,18	66,58	73,98	81,38	88,78	96,17	103,57	110,97	125,77
	1	170	699	20,96	27,95	34,94	41,92	48,91	55,90	62,88	69,87	76,86	83,84	90,83	97,82	104,81	118,78

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
I	3	155	637	19,11	25,48	31,85	38,22	44,59	50,96	57,33	63,71	70,08	76,45	82,82	89,19	95,56	108,30
	2	145	596	1788	23,84	29,80	35,76	41,72	47,68	53,64	59,60	65,55	71,51	77,47	83,43	89,39	101,31
	1	140	575	1726	23,02	28,77	34,52	40,28	46,03	51,79	57,54	63,29	69,05	74,80	80,56	86,31	97,82

## ANNEXE V

**Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) <sup>(1)</sup>**  
**applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2016**

*Travailleurs manuels*

Valeur du point : 4,11 € + 5 %.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
IV	3	285 TA4	1 230	36,90	49,20	61,50	73,80	86,09	98,39	110,69	122,99	135,29	147,59	159,89	172,19	184,49	209,09
	2	270 TA3	1 165	34,96	46,61	58,26	69,91	81,56	93,21	104,87	116,52	128,17	139,82	151,47	163,13	174,78	198,08
	1	255 TA2	1 100	33,01	44,02	55,02	66,03	77,03	88,04	99,04	110,05	121,05	132,05	143,06	154,06	165,07	187,08
III	3	240 TA1	1 036	31,07	41,43	51,79	62,14	72,50	82,86	93,21	103,57	113,93	124,29	134,64	145,00	155,36	176,07
	1	215 P3	928	27,83	37,11	46,39	55,67	64,95	74,23	83,50	92,78	102,06	111,34	120,62	129,90	139,17	157,73
II	3	190 P2	820	24,60	32,80	41,00	49,20	57,40	65,60	73,80	81,99	90,19	98,39	106,59	114,79	122,99	139,39
	1	170 P1	734	22,01	29,35	36,68	44,02	51,35	58,69	66,03	73,36	80,70	88,04	95,37	102,71	110,05	124,72
I	3	155 O3	669	20,07	26,76	33,45	40,13	46,82	53,51	60,20	66,89	73,58	80,27	86,96	93,65	100,34	113,71
	2	145 O2	626	18,77	25,03	31,29	37,54	43,80	50,06	56,32	62,57	68,83	75,09	81,35	87,60	93,86	106,38
	1	140 O1	604	18,13	24,17	30,21	36,25	42,29	48,33	54,38	60,42	66,46	72,50	78,54	84,58	90,63	102,71

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

## ANNEXE VI

**Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) <sup>(1)</sup>  
applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2016**

*Maîtrise d'atelier*

Valeur du point : 4,11 € + 7 %.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ ET TAUX													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
V	3	395 AM7	1 737	52,11	69,48	86,85	104,23	121,60	138,97	156,34	173,71	191,08	208,45	225,82	243,19	260,56	295,31
		365 AM7	1 605	48,15	64,21	80,26	96,31	112,36	128,41	144,46	160,52	176,57	192,62	208,67	224,72	240,77	272,88
	2	335 AM6	1 473	44,20	58,93	73,66	88,39	103,13	117,86	132,59	147,32	162,06	176,79	191,52	206,25	220,98	250,45
		1	305 AM5	1 341	40,24	53,65	67,06	80,48	93,89	107,30	120,72	134,13	147,54	160,96	174,37	187,78	201,19
IV	3	285 AM4	1 253	37,60	50,13	62,67	75,20	87,73	100,27	112,80	125,33	137,87	150,40	162,93	175,47	188,00	213,07
	1	255 AM3	1 121	33,64	44,86	56,07	67,28	78,50	89,71	100,93	112,14	123,36	134,57	145,78	157,00	168,21	190,64
III	3	240 AM2	1 055	31,66	42,22	52,77	63,33	73,88	84,44	94,99	105,54	116,10	126,65	137,21	147,76	158,32	179,43
	1	215 AM1	946	28,37	37,82	47,28	56,73	66,19	75,64	85,10	94,55	104,01	113,46	122,92	132,37	141,83	160,74

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

## ANNEXE VII

---

### **Indemnités, primes, allocation**

#### 1. Indemnités diverses

Indemnité de panier (travaux de nuit) : 6,30 € <sup>(1)</sup> (art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986).

Indemnité de repas (petit déplacement) : 2.5 × le minimum légal (accord du 26 février 1976, art. 2.3)

#### 2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique

Obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat : 22,87 € (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 1986).

Obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'article 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 1986 :

- CAP, BEP, CQP, CQT1, CFPA 1<sup>er</sup> degré : 76,22 € ;
- CQT2, CQT3, BP, BTN, diplôme AFPA niveau IV : 114,34 € ;
- BTS, DUT, diplôme AFPA niveau III : 152,45 €.

#### 3. Allocation complémentaire de vacances

(art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986)

Entre le 1<sup>er</sup> mai 2016 et le 30 avril 2017 : 458 €.

---

(1) A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Loiret)**  
**(31 janvier 1997)**  
*(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)*  
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

---

**ACCORD DU 7 JUIN 2016**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016**

NOR : ASET1650770M  
IDCC : 1966

---

Entre

UIMM Loiret

D'une part, et

CFTC Loiret

FO Loiret

CFE-CGC Loiret

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point applicable dans les entreprises de la métallurgie du Loiret est fixée à 5,07 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise exerçant un commandement en atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juillet 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

---

ACCORD DU 26 MAI 2016

RELATIF À LA VALIDATION CPNE-FP  
ET À LA CRÉATION D'UN CQP « OPTI-VISION »

NOR : ASET1650764M

IDCC : 1431

---

Entre

UDO

FNOF

SYNOPE

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

La commission nationale mixte paritaire a validé après modification, les propositions de la CPNE-FP du 27 avril 2016 concernant la mise en place du CQP « Opticien, acteur de la filière de santé visuelle » dit « Opti-vision » en lieu et place des deux CQP créés par la décision du 25 avril 2000, validé par voie d'accord du 29 mai 2000, décision reproduite ci-après.

En conséquence les décision et accord respectivement pris les 25 avril 2000 et 29 mai 2000 sont abrogés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

**Article 2**

*Décision de création du CQP « Opti-vision »*

Conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et à la mission dévolue à la CPNE-FP telle que définie par l'article 6 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la CPNE-FP a décidé de la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) « Opticien, acteur de la filière de santé visuelle » dit « Opti-vision » en lieu et place des deux CQP existants tels que mis en place par accord du 29 mai 2000.

La CPNE-FP acte en conséquence que les CQP « Opticien responsable commercial de magasin d'optique » et « Opticien responsable technique de magasin d'optique » ne seront plus délivrés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Ce CQP « Opti-vision » a été élaboré après définition d'un référentiel d'activités, d'un référentiel de compétences ainsi que d'un référentiel de certification.

Il s'intitule « Opticien, acteur de la filière de santé visuelle – Opti-vision »

Définition de la fonction :

Opticien, possédant une formation approfondie en matière de santé visuelle, compétences scientifiques, techniques, commerciales et réglementaires validée par un CQP Opti-vision, qui exerce des fonctions impliquant une connaissance sur l'ensemble des tâches dévolues à l'exercice du métier d'opticien, en qualité de collaborateur.

Ce certificat de qualification professionnelle (CQP) ne sera accessible qu'aux personnes titulaires de l'un des titres ou diplômes permettant l'exercice légal de la profession d'opticien-lunetier.

Seuls les organismes de formation ayant obtenu une habilitation par la CPNE-FP selon la procédure définie par l'avenant du 29 mai 2000 pourront ouvrir la formation de ce CQP.

Ce CQP « Opti-vision » fera l'objet d'une inscription au RNCP.

### **Article 3**

#### *Publicité et extension*

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 26 mai 2016 au vendredi 10 juin 2016 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 26 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

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

**ACCORD DU 17 MAI 2016**  
**RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1650761M  
IDCC : 759

Entre  
FFPF  
CPFM

D'une part, et

CFDT  
CGT-FO  
CFTC  
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

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

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

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

Le présent régime ne remettra pas en cause l'existence des couvertures d'entreprise plus favorables, qu'elles soient antérieures ou postérieures à la date d'effet du présent accord, quel que soit l'orga-

nisme assureur auprès duquel les entreprises pourraient avoir souscrit, ou souscriront un contrat relatif au remboursement des frais de santé.

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

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

### *Objet*

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

Compte tenu de la volonté exprimée des partenaires sociaux de laisser le choix de l'organisme assureur à l'entière liberté des entreprises de la branche, le présent accord a pour objet de fixer un montant minimal de cotisation que les entreprises devront consacrer à la couverture du régime de frais de santé, ainsi qu'un niveau minimal de garanties que les entreprises devront offrir à leurs salariés.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

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

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

## **Article 3**

### *Bénéficiaires*

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

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

## **Article 4**

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

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

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

Ces situations sont les suivantes :

1. Salarié bénéficiaire du dispositif de couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), jusqu'à échéance de cette couverture ;
2. Salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, jusqu'à échéance de cette couverture ;

3. Salarié déjà bénéficiaire d'une couverture individuelle santé au jour de son embauche, pour la durée restant à courir entre la date d'embauche et la date d'échéance du contrat individuel (s'il ne peut pas le résilier par anticipation) et le justifiant par la production d'une attestation d'affiliation ;

4. Salarié bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire cité par l'arrêté du 26 mars 2012 ou toute autre réglementation postérieure ; notamment les salariés bénéficiaires d'un autre dispositif de remboursement de frais de santé collectif et obligatoire (par exemple, salariés dits à employeurs multiples ou salariés ayants droit de leur conjoint, couverts à titre obligatoire par ledit régime du conjoint) ;

5. Salarié et apprenti bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

6. Salarié et apprenti bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

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

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

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

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

## **Article 5**

### *Suspension du contrat de travail*

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

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

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

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

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

## **Article 6**

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

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

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

## Article 7

### *Garanties. – Prestations*

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

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité que les salariés qui en expriment la volonté puissent bénéficier de garanties supérieures à celles résultant du régime socle. Ainsi les organismes assureurs devront apporter une offre de couverture santé supérieure au régime socle, qui sera présentée aux salariés qui en feront la demande.

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

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

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

## Article 8

### *Financement du régime*

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

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

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

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

Pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (art. L. 325-1 du code de la sécurité sociale).

COTISATION	PART SALARIALE	PART PATRONALE	COTISATION TOTALE
Salarié (adhésion obligatoire)	50 %	50 %	0,86 % du PMSS (*)
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

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

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

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

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

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

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

### Article 9

#### *Suivi du régime*

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

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

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

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

### Article 10

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

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

### Article 11

#### *Date d'effet et durée*

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

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

Toutefois, les entreprises ayant mis en place une couverture frais de santé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 disposent d'un délai supplémentaire jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2016 afin de leur permettre d'adapter, si

nécessaire, leur couverture aux dispositions du présent accord, sans préjudice des dispositions légales impératives entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (art. L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

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

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

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

Fait à Paris, le 17 mai 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### GARANTIES DU RÉGIME SOCLE OBLIGATOIRE

Hospitalisation	
Hospitalisation médicale y compris maternité	
Frais de séjour	100 % BR
Hospitalisation chirurgicale	
Frais de séjour	100 % BR
Chambre particulière	30 €
Lit d'accompagnant, par nuit (enfant – de 12 ans)	15 €
Forfait hospitalier journalier	100 % FR
Maternité	
Frais de séjour	100 % BR
Forfait journalier	100 % FR
Chambre particulière	30 €
Médecin généraliste	
Consultation et visite signataire du CAS	100 % BR
Consultation et visite non signataire du CAS	100 % BR
Médecin spécialiste	
Consultation spécialiste signataire du CAS	150 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	100 % BR
Consultation du professeur des universités – praticien hospitalier (PUPH) signataire du CAS	130 % BR
Consultation du professeur des universités – praticien hospitalier (PUPH) non signataire du CAS	100 % BR
Consultation du spécialiste qualifié en psychiatrie signataire du CAS	130 % BR
Consultation du spécialiste qualifié en psychiatrie non signataire du CAS	100 % BR
Auxiliaires médicaux	
Soins infirmiers	100 % BR
Kinésithérapie	100 % BR
Pédicurie	100 % BR
Orthoptie	100 % BR
Orthophonie	100 % BR
Analyses et travaux de laboratoire	
Actes de biologie	125 % BR
Pharmacie	
Médicaments	100 % BR

Vaccins	100 % BR
Dentaire	
Plafond dentaire (prothèses dentaires – implants – inlays, onlays/inlay core)	
Actes diagnostiques	
Soins dentaires	100 % BR
Soins conservateurs (y compris prophylaxie et endodontie)	100 % BR
Soins chirurgicaux et actes techniques	100 % BR
Prothèses dentaires (par dent)	
Inlays core	125 % BR
Inlays / onlays	125 % BR
Orthopédie dento-faciale	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Optique	
Enfants – 1 équipement/an	
Verres simples	30 € verre
Verres complexes	100 € par verre
Adultes – 1 équipement /2 ans sauf dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale	
Verres simples	50 €
Verres complexes	100 €
Lentilles cornéennes	
Lentilles acceptées par le RO	100 % BR
Appareillages, cures	
Prothèses médicales et orthopédiques (appareillages, accessoires)	100 % BR
Prothèses auditives	100 % BR
Prévention	
Vos garanties incluent les actes de prévention conformément aux dispositions du contrat responsable	100 % TM
Médecines douces (homéopathie, phytothérapie, kinésithérapie, ostéopathie, chiropractie, sophrologie, acupuncture, réflexologie, étiopathe)	40 € par séance x 2 par an et par bénéficiaire
BR : base remboursement. SS : sécurité sociale. FR : frais réels. CAS : contrat d'accès aux soins. PMSS : 3 170 € pour 2015.	

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT DU 28 JUIN 2016

MODIFIANT L'ACCORD DU 12 AOÛT 2008 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650775M

IDCC : 218

---

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

PSTE CFDT

SNFOCOS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 3.1*

L'article 3.1 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

« 3.1. Salariés

Le présent accord s'applique, sous réserve des dispositions qui suivent, à l'ensemble des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements. »

**Article 2**

*Modification de l'article 3.11*

L'article 3.11 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

« 3.11. Suspension du contrat de travail

Les garanties définies par le présent accord et la participation de l'employeur sont maintenues à l'occasion de toute suspension du contrat de travail emportant maintien total ou partiel du salaire.

Il en est de même en cas :

- d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail non rémunéré ;
- de congé de maternité ou d'adoption non rémunéré ;

- de congé parental d'éducation dans la limite d'un an ;
- de congé de solidarité familiale ;
- de congé de présence parentale ;
- de congé de proche aidant ;
- de congé de formation non rémunéré dans la limite d'un an.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, l'adhésion au régime est facultative et ne bénéficie pas du financement par l'employeur. »

### Article 3

#### *Modification du tableau de garantie de l'article 4.2*

L'article 4.2 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

#### « 4.2. Tableau des garanties

Le montant des remboursements est fixé comme suit :

ACTES	REMBOURSEMENT MAXIMAL dans la limite des frais engagés
<b>Hospitalisation (y compris maternité)</b>	
Honoraires (médecin adhérent au CAS)	250 % de la BR moins RSS
Honoraires (médecin non adhérent au CAS)	200 % de la BR moins RSS
Séjours	250 % de la BR moins RSS
Forfait journalier <sup>(1)</sup>	100 % du tarif en vigueur
Chambre particulière (y compris ambulatoire) <sup>(2)</sup>	50 € par jour
Lit accompagnant (jusqu'à la veille de son 16 <sup>e</sup> anniversaire) <sup>(1)</sup> (y compris maison d'accueil des familles)	30 € par jour
<b>Pharmacie</b> remboursée par la sécurité sociale à 30 % (vignette bleue) et 65 % (vignette blanche)	100 % de la BR moins RSS
Pharmacie remboursée à 15 % (vignette orange)	Non prise en charge
<b>Frais médicaux courants</b>	
Consultation – visite généraliste (médecin adhérent au CAS)	140 % de la BR moins RSS
Consultation – visite généraliste (médecin non adhérent au CAS)	120 % de la BR moins RSS
Consultation – visite spécialiste (médecin adhérent au CAS)	200 % de la BR moins RSS
Consultation – visite spécialiste (médecin non adhérent au CAS)	180 % de la BR moins RSS
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR moins RSS
Actes techniques (médecin adhérent au CAS)	150 % de la BR moins RSS
Actes techniques (médecin non adhérent au CAS)	130 % de la BR moins RSS
Radiologie (médecin adhérent au CAS)	150 % de la BR moins RSS
Radiologie (médecin non adhérent au CAS)	130 % de la BR moins RSS
Analyses	100 % de la BR moins RSS
Autres frais médicaux courants (transports sanitaires)	100 % de la BR moins RSS
Forfait sur actes techniques d'un montant ≥ 120 €	18 €
<b>Dentaire</b>	
Soins	100 % de la BR moins RSS

ACTES	REMBOURSEMENT MAXIMAL dans la limite des frais engagés
Actes techniques et radiologie	100 % de la BR moins RSS
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	450 % de la BR moins RSS
Prothèses non remboursées par la sécurité sociale	300 % de la BR reconstituée sur une BR à 107,50 €
Orthodontie acceptée	300 % de la BR moins RSS
Orthodontie refusée	300 % de la BR moins RSS reconstituée
Implants dentaires non remboursés par la sécurité sociale	650 € par implant
Parodontie non remboursée par la sécurité sociale	200 € par personne et par année civile <sup>(3)</sup>
<b>Optique</b> – 1 équipement (monture + 2 verres) tous les 2 ans <sup>(4)</sup>	
Verre	Cf. grille ci-dessous
Monture	120 € par personne <sup>(3)</sup>
Lentilles médicalement prescrites remboursées ou non par la sécurité sociale	215 € par personne et par année civile <sup>(3)</sup>
Chirurgie laser	275 € par œil
<b>Appareillage médicalement prescrit</b>	
Appareillage remboursé par la sécurité sociale	400 % de la BR moins RSS
Appareillage non remboursé par la sécurité sociale	165 € par personne et par année civile
Appareil auditif (par oreille)	100 % du TM + 1 100 € par oreille
<b>Cure thermale remboursée par la sécurité sociale</b> <sup>(5)</sup>	
Pour un adulte	100 % TM + 250 € par personne
Pour un enfant jusqu'à la veille de son 16 <sup>e</sup> anniversaire	100 % TM + 275 € par enfant accompagné
<b>Contraception médicalement prescrite</b>	220 € par année civile <sup>(3)</sup>
<b>Ostéopathie</b> (dans la limite de 2 séances par personne et par année civile)	20 € par séance
<b>Actions de prévention</b>	
Toutes celles prévues par l'arrêté du 8 juin 2006	100 % du TM
BR : base de remboursement sécurité sociale. RSS : remboursement sécurité sociale. TM : ticket modérateur. (1) Sans limitation de durée. (2) Dans la limite de 90 jours par année civile. (3) Fait générateur = date de soin ou à défaut date de facture. (4) Pour les seuls bénéficiaires âgés de 18 ans et plus, le remboursement est limité à un équipement tous les 2 ans, sauf modification de la correction visuelle (période de 1 an). L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de celle de l'acquisition de l'équipement d'optique. (5) Cure thermale : y compris le transport et l'hébergement remboursés ou non par la sécurité sociale.	

Les montants en euros sont indexés sur le plafond de la sécurité sociale, sauf décision contraire de la commission paritaire de pilotage.

## Grilles des garanties en matière d'optique

POUR LES ADULTES (À PARTIR DU 18 <sup>E</sup> ANNIVERSAIRE)						
Unifocaux/ Multifocaux	Avec/sans Cylindre	LPP	Sphère	Base de remboursement RO	Type de verre	Forfait par verre (y compris TM)
Unifocaux	Sphérique	2203240 – 2287916	De – 6 à + 6	2,29 €	Verre simple	175 €
		2263459 – 2282793	De – 6,25 à – 10	4,12 €	Verre complexe	315 €
		2265330 – 2280660	De + 6,25 à + 10	4,12 €	Verre complexe	315 €
		2235776 – 2295896	< à – 10 ou > à + 10	7,62 €	Verre complexe	315 €
	Cylindre < à 4	2226412 – 2259966	De – 6 à + 6	3,66 €	Verre simple	175 €
		2254868 – 2284527	< à – 6 ou > à + 6	6,86 €	Verre complexe	315 €
	Cylindre > à 4	2212976 – 2252668	De – 6 à + 6	6,25 €	Verre complexe	315 €
		2288519 – 2299523	< à – 6 ou > à + 6	9,45 €	Verre complexe	315 €
Multifocaux	Sphérique	2290396 – 2291183	De – 4 à + 4	7,32 €	Verre complexe	315 €
		2245384 – 2295198	< à – 4 ou > à + 4	10,82 €	Verre très complexe	365 €
	Tout cylindre	2227038 – 2299180	De – 8 à + 8	10,37 €	Verre complexe	315 €
		2202239 – 2252042	< à – 8 ou > à + 8	24,54 €	Verre très complexe	365 €

POUR LES ENFANTS (MOINS DE 18 ANS)						
Unifocaux/ multifocaux	Avec/sans Cylindre	LPP	Sphère	Base de remboursement RO	Type de verre	Forfait par verre (y compris TM)
Unifocaux	Sphérique	2242457 – 2261874	De – 6 à + 6	12,04 €	Verre simple	175 €
		2243540 – 2297441	De – 6,25 à – 10	26,68 €	Verre complexe	315 €
		2243304 – 2291088	De + 6,25 à + 10	26,68 €	Verre complexe	315 €
		2248320 – 2273854	< à – 10 ou > à + 10	44,97 €	Verre complexe	315 €
	Cylindre < à 4	2200393 – 2270413	De – 6 à + 6	14,94 €	Verre simple	175 €
		2219381 – 2283953	< à – 6 ou > à + 6	36,28 €	Verre complexe	315 €

POUR LES ENFANTS (MOINS DE 18 ANS)						
Unifocaux/ multifocaux	Avec/sans Cylindre	LPP	Sphère	Base de remboursement RO	Type de verre	Forfait par verre (y compris TM)
Multifocaux	Cylindre > à 4	2238941 – 2268385	De – 6 à + 6	27,90 €	Verre complexe	315 €
		2206800 – 2245036	< à – 6 ou > à + 6	46,50 €	Verre complexe	315 €
	Sphérique	2264045 – 2259245	De – 4 à + 4	39,18 €	Verre complexe	315 €
		2202452 – 2238792	< à – 4 ou > à + 4	43,30 €	Verre très complexe	315 €
	Tout cylindre	2240671 – 2282221	De – 8 à + 8	43,60 €	Verre complexe	315 €
		2234239 – 2259660	< à – 8 ou > à + 8	66,62 €	Verre très complexe	315 €

Ces couvertures excluent la prise en charge de :

- la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins : absence de désignation du médecin traitant, consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant ou, à compter de sa mise en place, de non autorisation d'accès au dossier médical personnel (art. L. 161-32-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques lorsque le bénéficiaire ne respecte pas le parcours de soins, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- la participation forfaitaire mise à la charge de l'assuré pour les actes et consultations réalisés par un médecin, en ville, dans un établissement ou un centre de santé (hors hospitalisation) et pour les actes de biologie (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale). »

#### Article 4

##### *Insertion d'un article 4.3*

A l'issue de l'article 4.2 du protocole d'accord du 12 août 2008 il est inséré un article 4.3 ainsi rédigé :

##### « 4.3. Portabilité des garanties

Les salariés adhérents au régime, ainsi que leurs ayants droit qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail, bénéficient, sans cotisation, du maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions légales. »

#### Article 5

##### *Modification du chapitre IV du titre I<sup>er</sup>*

Le chapitre IV du titre I<sup>er</sup> est ainsi rédigé.

## « CHAPITRE IV

### HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ

#### Article 10

##### *Gestion et financement des actions de haut degré de solidarité*

Les actions de haut degré de solidarité caractérisant le régime sont gérées et financées conformément aux dispositions du titre III. »

#### Article 6

##### *Abrogation de l'article 15*

L'article 15 du protocole d'accord du 12 août 2008 intitulé « Fonds de financement des cotisations des anciens salariés » est abrogé.

#### Article 7

##### *Modification du chapitre III du titre II*

Le chapitre III du titre II du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

## « CHAPITRE III

### HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ

#### Article 15

##### *Gestion et financement des actions de haut degré de solidarité*

Les actions de haut degré de solidarité caractérisant le régime sont gérées et financées conformément aux dispositions du titre III. »

#### Article 8

##### *Insertion d'un titre III*

A la suite du titre II du protocole d'accord du 12 août 2008, il est inséré un titre III ainsi rédigé :

## « TITRE III

### HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ DU RÉGIME

#### Article 16

##### *Fonds de solidarité des régimes*

Il est institué un fonds de solidarité destiné au financement des actions relevant du haut degré de solidarité prévues aux articles 10 et 15 du présent accord. Celles-ci sont définies conformément à l'article 16.2.

Le fonds de solidarité est géré dans le cadre du titre IV.

##### 16.1. Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité des régimes est financé par :

- le produit de la retenue visée par le chapitre XV du règlement intérieur type ;
- une dotation annuelle décidée par la commission paritaire de pilotage, en concertation avec les assureurs recommandés, prélevée sur le compte de résultat des régimes ;
- les dons et legs de toute nature.

Le financement du fonds de solidarité représente, chaque année, un montant au moins égal à 2 % des cotisations visées aux articles 5 et 14 du présent accord.



## 16.2. Actions relevant du haut degré de solidarité

La commission paritaire de pilotage définit, en lien avec les assureurs recommandés, les actions relevant du haut degré de solidarité conformes aux dispositions réglementaires et dans le respect des orientations suivantes :

- le produit de la retenue visée par le chapitre XV du règlement intérieur type est affecté au financement du régime des anciens salariés ;
- tout ou partie du solde du fonds prévu à l'article 16.1 est affecté :
  - à l'attribution d'allocations exceptionnelles aux bénéficiaires du présent protocole qui auront dû faire face à des dépenses de santé (médicales ou paramédicales) particulièrement importantes pour eux-mêmes ou leur famille, compte tenu de leurs ressources financières ;
  - à des actions de prévention destinées à réduire les risques de santé.

## 16.3. Fonctionnement

La commission paritaire de pilotage établit le règlement de gestion et financement des actions relevant du haut degré de solidarité. »

### **Article 9**

#### *Modification du titre III*

Le titre III du protocole d'accord du 12 août 2008 devient le titre IV.

### **Article 10**

#### *Modification de l'article 17*

L'article 17 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

#### « Article 17

##### *Composition et fonctionnement*

Une commission paritaire de pilotage (CPP) est constituée.

Elle est constituée de deux collègues.

L'un composé de deux titulaires par confédération syndicale nationale appelée à la négociation des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 25 juin 1968 et 4 avril 2006, et d'autant de suppléants.

L'autre composé d'autant de représentants, désignés par l'UCANSS, parmi lesquels doivent figurer le directeur de chacune des caisses nationales ou son représentant et le directeur de l'UCANSS ou son représentant.

La commission paritaire de pilotage élit en son sein un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège.

La durée du mandat des membres de la commission paritaire de pilotage est de 5 ans.

Leur mandat est renouvelable.

Les membres suppléants ne siègent qu'en l'absence des membres titulaires.

Si ni le titulaire ni le suppléant ne peuvent siéger, ils peuvent donner un pouvoir à un membre de leur collège.

La commission paritaire de pilotage peut valablement délibérer dès lors que les deux collègues sont représentés, et que le quorum, qui correspond à la majorité des membres, est atteint dans chaque collège.

Les délibérations sont adoptées par consensus, et, à défaut, par obtention de la majorité des voix dans chacun des collèges.

La commission paritaire de pilotage élabore son règlement intérieur déterminant les conditions de son fonctionnement. »

## **Article 11**

### *Modification de l'article 18*

L'article 18 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

#### « Article 18

##### *Attributions*

La commission paritaire de pilotage a, notamment, pour missions :

- de veiller à la parfaite application du présent accord, tant au regard des droits et obligations des organismes et de leurs salariés et anciens salariés, qu'au regard des conditions de gestion des régimes par les assureurs ;
- de réaliser dans le respect des conditions réglementaires applicables les procédures de sélection des organismes d'assurance recommandés chargés de mettre en œuvre la mutualisation et les actions de haut degré de solidarité. Le processus et les critères de sélection font l'objet de l'annexe I ;
- de déterminer les modalités de partage des risques au regard de l'assurance et de la gestion ;
- d'établir, avec le concours éventuel de tous conseils extérieurs utiles, les comptes consolidés de façon à vérifier, en permanence, les conditions dans lesquelles la mutualisation est garantie par les assureurs. Elle est destinataire de toutes les informations liées aux comptes de résultats tenus par les assureurs. Elle veille à la parfaite coordination des interventions des différents assureurs recommandés et peut, à cette fin, établir tout règlement intérieur relatif notamment à la procédure de recommandation et/ou aux obligations devant être respectées par lesdits assureurs, dès lors que ce(s) règlement(s) complète(nt) les dispositions du présent accord ;
- de déterminer les conditions de gestion propres à garantir la meilleure qualité de service aux salariés et anciens salariés ;
- de faire toutes propositions aux organisations syndicales et à l'UCANSS visant à garantir à long terme l'équilibre des régimes ;
- de contrôler l'évolution des cotisations et des couvertures du régime des anciens salariés (titre II) ;
- d'intervenir en qualité d'arbitre en cas de difficultés, liées à l'application ou l'interprétation du présent accord, survenant entre les organismes de sécurité sociale et les assureurs ;
- de contrôler que toutes les conventions susceptibles d'être conclues entre les assureurs, eux-mêmes, ou avec tout tiers susceptible d'intervenir dans la gestion administrative ou financière des régimes, concourent effectivement aux objectifs de mutualisation et à la qualité de la couverture ; à cette fin, la commission paritaire de pilotage est informée au préalable, et dispose de l'autorité requise sur les assureurs recommandés, et les tiers, pour leur enjoindre de ne pas recourir à tout procédé susceptible de contrevenir à ces objectifs et/ou de ne pas les appliquer ;
- d'établir, à destination des organisations syndicales et de l'UCANSS, tous les 2 ans, un rapport circonstancié sur les conditions dans lesquelles les assureurs recommandés garantissent la mutualisation et réalisent la mise en œuvre des actions relevant du haut degré de solidarité, sans préjudice de les saisir, sans délai, de toute difficulté ;
- d'accepter, ou de refuser, l'adhésion au régime de tout organisme qui en fait la demande, à condition qu'il soit tenu à l'égard de tout ou partie de ses salariés par une ou plusieurs des conventions collectives nationales de travail applicables au sein du régime général de la sécurité sociale et qu'il accepte de participer au financement des actions relevant du haut degré de solidarité prévues par le titre III du présent accord ;
- de définir, dans le cadre de l'article 16 du présent accord, les actions relevant du haut degré de solidarité.

Pour mener à bien ses missions, la commission paritaire de pilotage, sous son contrôle permanent, peut s'associer le concours de tous conseils et notamment d'actuaire, de juristes et/ou de conseils en assurance et/ou finances. La commission paritaire de pilotage valide chaque année, au vu du rapport qui lui est présenté par un expert, les comptes consolidés. »

## **Article 12**

### *Modification du titre IV*

Le titre IV du protocole d'accord du 12 août 2008 devient le titre V.

## **Article 13**

### *Modification de l'article 19*

L'article 19 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

#### « Article 19

##### *Principe*

Le triple objectif de mutualisation, de haut degré de solidarité et de qualité de service impose que tous les salariés bénéficient des mêmes conditions de garantie et de financement, ce qui suppose que tous les assureurs participant à la mutualisation s'engagent à :

- assurer les garanties visées à l'article 4 aux conditions de coûts qui y sont prévues, respecter les dispositions du présent accord et s'interdire de proposer aux organismes de sécurité sociale toutes autres conditions ;
- participer, ensemble, à la constitution d'un compte consolidé « actifs » et d'un compte consolidé « anciens salariés » de telle sorte qu'il y ait une compensation « professionnelle » des résultats pour chacun de ces comptes, indépendamment l'un de l'autre, chaque assureur apportant à l'ensemble des autres ses résultats, au titre du compte considéré, qu'ils soient positifs ou négatifs et participant, à due concurrence, à l'équilibre technique dans les conditions qui seront établies par accord entre tous les assureurs et dûment approuvées par la commission paritaire de pilotage ;
- respecter le cahier des charges d'assurance et de gestion établi par la commission paritaire de pilotage et relatif notamment aux délais de remboursement et d'une façon générale aux relations entre l'ensemble des acteurs.

En conséquence, chaque organisme de sécurité sociale est tenu :

- de faire bénéficier ses salariés du régime défini au titre I<sup>er</sup> dans les conditions de garanties qu'il établit ;
- de ce fait, d'adhérer, pour l'ensemble de ses salariés concernés par le régime, à un assureur offrant au minimum les garanties du régime.

Chaque salarié est tenu d'accepter l'adhésion faite par l'organisme de sécurité sociale employeur et de participer au financement du régime obligatoire, à due concurrence de la part salariale définie par le présent accord, sauf le cas échéant, au regard des dispenses d'adhésion visées à l'article 3.12. »

## **Article 14**

### *Modification de l'article 20*

L'article 20 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé.

### 20.1. Recommandation des assureurs

A l'issue de la procédure transparente de mise en concurrence conduite par la commission paritaire de pilotage dans le respect des dispositions réglementaires et de l'annexe I du présent accord, les partenaires sociaux identifient au maximum trois organismes assureurs à qui ils confèrent la qualité d'assureur recommandé.

Différents organismes assureurs peuvent concourir ensemble et de façon indissociable à la recommandation. Dans ce cas si la candidature unique de ces organismes assureurs est retenue, l'ensemble de ces organismes constitue un assureur recommandé.

Les assureurs recommandés établissent ensemble une assurance professionnelle collective des frais de santé.

Les recommandations n'ont pas de valeur contraignante pour les organismes.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer le choix des organismes assureurs recommandés tous les cinq ans. La procédure de mise en concurrence nécessaire à ce réexamen débute au plus tard 6 mois avant l'échéance de la période précitée.

### 20.2. Assurance professionnelle collective du régime par les assureurs

Les assureurs recommandés garantissent, ensemble, le régime, dans les conditions suivantes :

- la solidarité financière entre les assureurs recommandés est organisée selon un schéma déterminé par la CPP assisté de son actuaire-conseil conformément aux dispositions de l'article 20.3 ;
- un compte de résultat consolidé « actifs » est établi sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, au regard des modalités de consolidation financière précisées à l'article 20.3 ; le compte de résultat concerne exclusivement les opérations visées au titre I<sup>er</sup>. Chaque assureur fournit, dans les conditions qui seront définies par le cahier des charges établi par la commission paritaire de pilotage, les informations utiles et notamment le montant des cotisations encaissées et des prestations versées et toutes analyses statistiques utiles. Il appartient à chaque assureur recommandé (et, ensemble, aux assureurs recommandés) de respecter les dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et, à cette fin, de se doter des moyens financiers utiles ;
- un compte de résultat consolidé « anciens salariés » est établi sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, au regard des modalités de consolidation financière précisées à l'article 20.3 ; chaque assureur fournit à la commission paritaire de pilotage les mêmes informations que celles visées au titre précédent. Ce compte est relatif aux bénéficiaires visés au titre II.
- les comptes de résultats consolidés sont approuvés par un expert identifié par la commission paritaire de pilotage. Ces comptes ainsi que les opérations qu'ils génèrent s'imposent aux assureurs recommandés qui, en toutes circonstances, restent seuls débiteurs des obligations découlant de la relation d'assurance. Avant l'arrêté des comptes de résultats consolidés, chaque assureur recommandé a communication des projets de comptes, peut faire toute observation et confirme sa validation.

Le fait que les comptes de résultat soient établis sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage ne constitue en aucun cas une substitution de la commission paritaire de pilotage aux assureurs.

### 20.3. Solidarité financière entre les assureurs recommandés

La commission paritaire de pilotage établit, en concertation avec les assureurs recommandés, les traités liant lesdits assureurs et toutes conventions nécessaires à l'application du présent accord.

Ces traités et ces conventions complémentaires ainsi que tous avenants ultérieurs définissent notamment :

- les conditions d'évaluation de la quote-part de chaque assureur recommandé, selon les mécanismes définis au point 20.2 ;
- les modalités de participation de chaque assureur recommandé à l'établissement des comptes consolidés « actifs » et « anciens salariés » tels que définis au point 20.2 ;
- les processus de gestion administrative et financière ; à ce titre, il peut être décidé que tous ou certains assureurs recommandés mettent en commun, dans le cadre qu'ils définiront sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, des moyens humains, informatiques ou techniques et concluent toutes conventions de gestion financières ou administratives. La commission paritaire de pilotage peut décider que l'un des assureurs recommandés est désigné en qualité d'apériteur administratif. A ce titre l'apériteur est chargé d'assurer la coordination de la gestion administrative et technique entre tous les assureurs.

#### 20.4. Renouvellement et retrait de la recommandation

La qualité d'assureur recommandé est attribuée pour une période n'excédant pas cinq années civiles.

Au terme de chaque période quinquennale, la commission paritaire de pilotage met en œuvre la procédure requise afin de permettre aux partenaires sociaux de procéder, s'ils le souhaitent, à de nouvelles recommandations.

Pendant la période quinquennale, la recommandation est attribuée à un assureur précisément identifié (ou groupe d'assureurs précisément identifiés) ; la recommandation n'est pas cessible en conséquence d'une scission ou d'une fusion.

Les partenaires sociaux délèguent à la commission paritaire de pilotage la possibilité de retirer, en cours de période quinquennale, sa recommandation à l'un des assureurs recommandés si :

- ledit assureur ne remplit plus les conditions fixées à l'article 20.1 ;
- ledit assureur ne respecte plus les principes fixés à l'article 20.2 ou les traités et conventions visés à l'article 20.3 dans leur esprit ou dans leurs dispositions ;
- ledit assureur compromet les objectifs de mutualisation et/ou de qualité, notamment en cas de non-respect du cahier des charges d'assurance et de gestion visé à l'article 19.

Le retrait de la recommandation est décidé à la majorité des 2/3 des membres de la commission paritaire de pilotage, après que l'assureur recommandé concerné a été invité à s'expliquer et à présenter un éventuel plan de réconciliation.

Au terme de chaque période, au cas où l'un des assureurs n'est pas à nouveau recommandé ou en cas de retrait de la recommandation, les réserves et provisions constituées dans le cadre du présent accord, par l'assureur considéré et non affectées à la couverture des engagements et/ou au fonds prévu au titre III, en tant qu'elles sont issues de cotisations versées par les organismes et les salariés et ont donc vocation à être conservées au bénéfice des intéressés, sont attribuées à un ou plusieurs des assureurs recommandés. L'assureur est dégagé de toute obligation. Ne sont pas concernés par ces dispositions les provisions pour charges à payer et les engagements y correspondant. »

### Article 15

#### *Modification du titre VI*

Le titre V du protocole d'accord du 12 août 2008 devient le titre VI.

## **Article 16**

### *Modification de l'article 21*

Au dernier alinéa de l'article 21.1 et au dernier alinéa de l'article 21.2 du protocole d'accord du 12 août 2008, les mots : « Fonds de financement des cotisations des anciens salariés » sont remplacés par les mots : « Fonds de solidarité des régimes ».

## **Article 17**

### *Modification de l'article 22*

L'article 22 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

#### **« Article 22**

##### *Durée d'application*

Le présent accord et les régimes qu'il instaure sont établis pour une durée indéterminée.

Les régimes entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

L'entrée en application du présent accord à l'égard des organismes de sécurité sociale et de leurs salariés est subordonnée à :

- son agrément dans les conditions de l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale ;
- la constitution de la commission paritaire de pilotage ;
- la recommandation des assureurs garantissant la mutualisation et au constat par la commission paritaire de pilotage que les assureurs, ensemble, ont établi les conditions garantissant ladite mutualisation.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la loi, la révision ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi, la résiliation ne pouvant avoir pour effet de compromettre les droits constitués avant son intervention.

Dans l'hypothèse où plus aucun assureur n'accepterait de garantir la mutualisation, le présent accord serait caduc ; il cesserait de s'appliquer sans délai. »

## **Article 18**

### *Modification de l'annexe I*

L'annexe I du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigée :

#### **« Annexe I**

##### **I. – Processus de recommandation**

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

###### *Procédure de mise en concurrence*

La responsabilité du choix final des organismes recommandés appartient aux partenaires sociaux participant aux négociations des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 25 juin 1968 et 4 avril 2006.

A ce titre, ils veillent au respect des principes de transparence de la procédure, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les organismes assureurs candidats, ainsi que, à chaque réexamen de la clause de recommandation, entre le ou les organismes assureurs déjà recommandés et les autres organismes assureurs candidats.

Ils ont décidé de déléguer à la commission paritaire de pilotage le soin d'organiser la procédure de mise en concurrence.

Les réunions organisées dans ce cadre doivent faire l'objet d'un compte rendu soumis à approbation des participants.

L'avis d'appel à la concurrence précise les critères d'évaluation des offres ainsi que leur pondération et leur hiérarchisation.

Il est inséré dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances.

Il comporte :

- les conditions de recevabilité des candidatures, notamment leur délai de dépôt, qui ne peut être inférieur à cinquante-deux jours à compter de la date de publication de l'avis, ainsi que leurs modalités d'envoi ;
- les conditions d'éligibilité des candidatures telles que définies dans la présente annexe ;
- les critères d'évaluation des offres, ainsi que leur pondération ou leur hiérarchisation ;
- le nombre maximum d'organismes susceptibles d'être recommandés au sens de l'article 20.1, à savoir 3.

Le cahier des charges comporte les éléments suivants :

- les garanties souhaitées et, le cas échéant, les services attendus ;
- la durée maximale de la clause de recommandation ;
- l'assiette et la structure des cotisations ;
- les conditions de révision des cotisations ;
- les objectifs de sécurité et de qualité recherchés ;
- les modalités d'organisation et de financement des éléments de solidarité ;
- les obligations qui incombent aux organismes assureurs recommandés, notamment en ce qui concerne l'information en direction des organismes et des salariés relevant de la branche, ainsi que les modalités de suivi du régime pendant la durée de la clause de recommandation et préalablement à son réexamen.

La sélection des candidats s'effectue selon les phases successives définies ci-après :

1° Seuls sont ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable ;

2° Les candidatures recevables en application du 1° sont examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence ;

3° Les candidatures éligibles en application du 2° sont analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.

Le ou les candidats évalués le plus favorablement sont retenus.

## Article 2

### *Situation de conflit d'intérêt*

Lorsque la liste des organismes assureurs éligibles est arrêtée, chacun des participants à la réunion de la commission paritaire de pilotage est tenu de déclarer dans un délai de 8 jours l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêt.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêt le cas où l'un des participants exerce une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des 5 dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein des organismes assureurs candidats ou du groupement auquel appartiennent ces organismes assureurs.

Les participants qui déclarent une situation de conflit d'intérêt ne peuvent prendre part à une délibération ou décision lors du processus de mise en concurrence.



## Article 3

### *Organismes assureurs candidats*

Les organismes assureurs qui souhaitent être recommandés doivent justifier répondre aux critères définis au II de la présente annexe ainsi que disposer des agréments nécessaires pour pratiquer les opérations d'assurance définies par le présent accord.

Ils doivent communiquer l'ensemble des éléments nécessaires à la vérification des conditions d'éligibilité et à l'évaluation des offres.

A sa demande, chacun des candidats peut se faire communiquer le cahier des charges, ainsi qu'un document retraçant les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population des assurés à couvrir.

Ils sont tenus de joindre au dossier de candidature la liste des relations commerciales et des conventions financières conclues ou poursuivies au cours de l'année civile précédant la publication de l'avis d'appel à la concurrence avec les organisations syndicales appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 25 juin 1968 et 4 avril 2006, et l'UCANSS.

Les organismes assureurs non retenus à l'issue du processus doivent être informés, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 21 jours et les raisons doivent leur être fournies. Ils peuvent demander, par lettre recommandée avec avis de réception, des compléments d'explications qui doivent leur être fournis dans un délai de 2 mois.

## II. – Critères d'éligibilité et d'évaluation des offres

### Article 4

#### *Groupement d'assureurs*

Plusieurs assureurs peuvent décider de se réunir afin de remplir ensemble les critères d'éligibilité et d'évaluation en vue de présenter une offre de candidature indissociable.

Dans ce cas, ils désignent, parmi eux, un chef de file auquel ils donnent mandat pour les représenter en toute circonstance.

Ce chef de file constitue ainsi l'interlocuteur unique pour le compte du groupement.

### Article 5

#### *Critères d'éligibilité*

Au regard du contexte spécifique du dispositif mis en œuvre dans le cadre du présent accord, seuls pourront être recommandés les assureurs réunissant les critères suivants :

5.1. Disposer des agréments nécessaires pour pratiquer les opérations d'assurance concernées par le protocole d'accord.

5.2. Les encaissements de frais médicaux net de réassurance doivent être au minimum de 400 M € en moyenne sur les 3 dernières années.

5.3. Disposer d'une expérience dans la participation à la gestion de régimes de frais de santé de branche ou d'entreprises et, dans ce cadre, couvrir au moins 200 000 salariés dont au moins 3 branches professionnelles ou entreprises représentant chacune au moins 10 000 salariés.

5.4. Disposer de fonds propres dans les conditions suivantes :

- taux de couverture du SCR (Solvency Capital Requirement) par les fonds propres, au sens de Solvabilité 2 d'au minimum 180 %, l'analyse étant faite au niveau de l'entité, du chef de file visé à l'article 4 de la présente annexe ou du groupe prudentiel d'appartenance (société de groupe d'assurance mutuelle, société de groupe assurantiel de protection sociale, union mutualiste de groupe) ;



– répartition des fonds propres d’au moins 80 % dans la catégorie 1 (« FP de catégorie 1 »), l’analyse étant faite au niveau de l’entité, du chef de file visé à l’article 4 de la présente annexe ou du groupe prudentiel d’appartenance (société de groupe d’assurance mutuelle, société de groupe assurantiel de protection sociale, union mutualiste de groupe).

5.5. Disposer d’au moins 35 implantations locales réparties sur le territoire.

5.6. Permettre aux adhérents de bénéficier d’un réseau de soin, ou de conventionnements avec des professionnels de santé, mobilisables sur l’ensemble du territoire, notamment en matière d’optique et de soins dentaires.

## Article 6

### *Critères d’évaluation des offres*

Les critères d’évaluation des offres sont les suivants :

6.1. La pertinence et la pérennité de l’offre tarifaire - 25 % du poids total.

6.2. L’expérience dans la gestion de régimes de l’économie sociale et solidaire ou de la sécurité sociale - 15 % du poids total.

6.3. La qualité de la gestion et du système d’information - 15 % du poids total.

6.4. Le proximité et le maillage territorial - 15 % du poids total.

6.5. La disponibilité et la qualité du reporting technique et financier - 10 % du poids total.

6.6. Les services et actions en faveur de la maîtrise des dépenses (réseau de soins, etc.) - 10 % du poids total.

6.7. Les services et actions en matière de prévention - 10 % du poids total. »

## Article 19

### *Incidences sur les autres textes conventionnels*

#### 19.1. Chapitre XV du règlement intérieur type

Au chapitre XV du règlement intérieur type, le deuxième alinéa du point « Règlement des appointements » est ainsi rédigé :

« A cet effet, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu’elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de solidarité des régimes instauré par l’accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale. »

#### 19.2. Article 22 de la convention collective de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d’allocations familiales

Le deuxième alinéa de l’article 22 de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d’allocations familiales est ainsi rédigé :

« En outre, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu’elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de solidarité des régimes instauré par l’accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale. »

#### 19.3. Article 27 de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale

Le dernier alinéa de l’article 27 de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale est ainsi rédigé :

« A cet effet, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de solidarité des régimes instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale. »

19.4. Protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des praticiens conseil au sein du service du contrôle médical de l'assurance maladie

Le protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des praticiens conseil au sein du service du contrôle médical de l'assurance maladie est abrogé.

## **Article 20**

### *Dispositions d'application*

Le présent avenant révisé le protocole d'accord du 12 août 2008.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale pour une durée indéterminée dans les mêmes conditions que le protocole qu'il révisé.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/31

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 136 du 18 novembre 2015.....</b>	<b>3</b>
<b>Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 62 du 5 février 2016.....</b>	<b>5</b>
<b>Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 172 du 22 octobre 2015 .....</b>	<b>7</b>
<b>Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 173 du 2 décembre 2015.....</b>	<b>8</b>
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Pyrénées-Orientales [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 2 décembre 2015 .....</b>	<b>10</b>

**Convention collective**

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Saône-et-Loire)  
(1<sup>er</sup> janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1977)

---

**AVENANT N° 136 DU 18 NOVEMBRE 2015**

NOR : AGRS1697200M  
IDCC : 9712

---

Entre

FDSEA de Saône-et-Loire

D'une part, et

UD CFDT de Saône-et-Loire

UD CGT-FO de Saône-et-Loire

SNCEA CFE-CGC

UD CFTC de Saône-et-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives et à la révision de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont convenu de rattacher le régime de complémentaire santé des salariés agricoles non cadres de Saône-et-Loire à l'accord national précité.

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

*Abrogation des dispositions de l'annexe E de la convention collective  
et renvoi aux dispositions de l'accord national du 10 juin 2008*

Les dispositions de l'accord départemental du 28 avril 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du département de Saône-et-Loire, annexe E de la présente convention collective, sont intégralement abrogées.

Les dispositions de l'article 73 « Couverture santé » de la convention collective sont modifiées comme suit.

## « Article 73

### *Couverture santé*

La complémentaire santé est régie directement par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, révisé en date du 15 septembre 2015 (dispositions générales et dispositions relatives au dispositif frais de santé).

La répartition de la cotisation du socle minimum conventionnel obligatoire, pour le salarié seul, est toutefois fixée comme suit :

- part employeur : 55 % ;
- part salarié : 45 %. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en cinq exemplaires, dont une version numérique, à la DIRECCTE, unité territoriale de la Saône-et-Loire.

Fait à Mâcon, le 18 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA  
(Ardèche)  
(20 décembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 14 juin 1984,  
*Journal officiel* du 4 juillet 1984)

---

**AVENANT N° 62 DU 5 FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697196M  
IDCC : 9071

---

Entre

FDSEA de l'Ardèche

Syndicat départemental des entreprises du territoire de l'Ardèche

FDCUMA de l'Ardèche

D'une part, et

Union interdépartementale CFDT

Union interdépartementale FGTA FO

Union interdépartementale CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 49 « Préavis » de la convention collective est modifié comme suit :

« Le préavis doit être notifié par pli recommandé avec avis de réception. Le point de départ du préavis coïncide avec la date de première présentation du pli.

Avant l'envoi du pli recommandé, les parties ont la possibilité de s'informer mutuellement de leurs intentions.

Les délais de préavis sont les suivants :

- moins de 6 mois d'ancienneté :
  - licenciement : 1 mois ;
  - démission : 15 jours ;
- plus de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté :
  - licenciement : 1 mois ;
  - démission : 1 mois ;

- plus de 2 ans d’ancienneté :
- licenciement : 2 mois ;
- démission : 2 mois. »

## **Article 2**

La date d’effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

## **Article 3**

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en 2 exemplaires (un sur support papier signé des parties, l’autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la DIRECCTE, unité départementale de l’Ardèche, section centrale du travail (SCT – dépôt des accords), rue André-Philip, 07000 Privas.

Fait à Privas, le 5 février 2016.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,  
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Pyrénées-Orientales)  
(21 mai 1962)**

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,  
*Journal officiel* du 8 mars 1963)

---

**AVENANT N° 172 DU 22 OCTOBRE 2015**

NOR : AGRS1697197M  
IDCC : 9661

---

Entre

FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales

SGA CFDT des Pyrénées-Orientales

CFTC-Agri du golfe du Lion

FGTA FO des Pyrénées-Orientales

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La durée d'ancienneté du salarié pour être bénéficiaire du régime de prévoyance, incapacité de travail, invalidité et décès de l'article 31 *ter* est fixée à 6 mois.

**Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE de Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 22 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9661. – **EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,  
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Pyrénées-Orientales)  
(21 mai 1962)**

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,  
*Journal officiel* du 8 mars 1963)

---

**AVENANT N° 173 DU 2 DÉCEMBRE 2015**

NOR : AGRS1697198M  
IDCC : 9661

---

Entre

FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales

SGA CFDT des Pyrénées-Orientales

CFTC-Agri du golfe du Lion

FGTA FO des Pyrénées-Orientales

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux des Pyrénées-Orientales ont décidé d'appliquer à la complémentaire santé les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Cet avenant a pour objet de formaliser cette décision dans le texte conventionnel.

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

Les dispositions de l'article 31 *quater* « Complémentaire santé » sont abrogées et remplacées par le texte ci-après :

« Les salariés non cadres bénéficient à titre obligatoire du dispositif frais de santé tel que prévu par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

De ce fait les employeurs et salariés relevant de la présente convention collective sont tenus d'appliquer l'ensemble des dispositions prévues par cet accord national, uniquement pour le dispositif frais de santé.

Les garanties du socle national minimum obligatoire de l'accord national du 10 juin 2008 applicables sont présentées en annexe V. »

## **Article 2**

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Perpignan, le 2 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE**  
**EN AGRICULTURE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Pyrénées-Orientales)**  
**(1<sup>er</sup> juillet 2009)**

(Étendu par arrêté du 7 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 16 décembre 2009)

**AVENANT N° 3 DU 2 DÉCEMBRE 2015**

NOR : AGRS1697199M

Entre

FDSEA des Pyrénées-Orientales

D'une part, et

SGA CFDT des Pyrénées-Orientales

UD du golfe du Lion de la CFTC-Agri des Pyrénées-Orientales

SNCEA CFE-CGC section des Pyrénées-Orientales

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux des Pyrénées-Orientales ont décidé d'appliquer les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. De ce fait l'accord départemental du 1<sup>er</sup> juillet 2009 devient sans objet. Les garanties correspondant au socle national minimum obligatoire de l'accord du 10 juin 2008 précité sont présentées en annexe V de la convention collective de travail du 21 mai 1962 concernant les exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et de pépinières du département des Pyrénées-Orientales.

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

L'accord départemental du 1<sup>er</sup> juillet 2009 relatif à un régime complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du département des Pyrénées-Orientales instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres des Pyrénées-Orientales est abrogé.

**Article 2**

Le présent avenant sera 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 prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Perpignan, le 2 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160310-000816

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---