

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



**BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES**

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/38 DU 8 OCTOBRE 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	216

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assurances (sociétés) : avenant du 28 juin 2016 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance.....	4
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant du 29 juillet 2016 à l'accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2016	7
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant du 29 juillet 2016 à l'accord du 19 avril 2016 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juin 2016	10
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 57 du 30 juin 2016 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime de prévoyance.....	13
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 23 du 30 juin 2016 à l'accord du 1 ^{er} octobre 2001 relatif à BTP-Prévoyance	15
Bâtiments et travaux publics (cessation anticipée d'activité) : accord du 30 juin 2016 relatif à la couverture sociale des salariés du BTP bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité.....	34
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 23 juin 2016 relatif à la fusion des conventions collectives de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent, des industries du peigne de l'Ariège et des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint-Claude	37
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 23 juin 2016 relatif au régime de prévoyance..	39
Chaînes thématiques : accord du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} août 2016	46
Chimie (industries) : accord du 18 juillet 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches.....	48
Chimie (industries) : accord du 18 juillet 2016 relatif à la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI).....	51
Chimie (industries) : accord du 18 juillet 2016 relatif à la création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)	67
Chimie (industries) : accord du 18 juillet 2016 relatif à la santé, à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la sûreté.....	88
Enseignement privé indépendant : avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.....	113

Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 39 bis du 3 juin 2016 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2016	116
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 69 du 3 novembre 2015 portant désignation de l'OP-CA OPCALIA.....	117
Pétrole (industrie) : accord du 25 avril 2016 relatif à la formation professionnelle	119
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement.....	152
Sécurité sociale (organismes) : accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération	209

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 28 JUIN 2016
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 JUIN 2013
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650907M
IDCC : 438, 653, 1672, 1679

Entre :

FFSA

GEMA

D'une part, et

CFTC CSFV

UNSA banque

FSPBA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 du règlement RPP est modifié comme suit :

« Article 3

Champ d'application : personnel bénéficiaire

Le présent règlement s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés des entreprises, organismes ou syndicats visés à l'article 2 exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer et ceci sans condition d'ancienneté.

Toutefois, les salariés qui sont éligibles aux cas de dispense d'ordre public issus des articles L. 911-7 III, D. 911-2 et D. 911-6 tels que listés en annexe du présent règlement, pourront être, à leur demande, dispensés des seuls remboursements des frais de soins (complémentaire santé du RPP : section V du présent règlement).

En cas de rupture du contrat de travail survenant alors que l'intéressé est en arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale pour maladie ou accident, le bénéfice des dispositions du présent règlement est maintenu pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Le personnel bénéficiaire est désigné sous le terme "le personnel". »

Article 2

Est ajoutée à la partie « Notes annexes » du règlement RPP, l'annexe suivante :

Cas d'ordre public dits « de plein droit » de dispense
à l'adhésion à la complémentaire santé du RPP
(Section V du présent règlement – note annexe à l'article 3)

D. 911-2 CSS	D. 911-6 CSS
Dispenses de droit, sans versement santé	Dispenses de droit, le cas échéant, avec versement santé
Salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C	CDD et contrat de mission
Salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé jusqu'à l'échéance	Dont la durée d'adhésion au régime obligatoire frais de santé < 3 mois
Salariés couverts, y compris en qualité d'ayant droit au titre d'un autre emploi par :	Sous réserve de justifier d'une couverture santé responsable
– couverture collective et obligatoire de salariés	Versement santé :
– couverture collective de la fonction publique	– sous réserve de justifier d'une couverture responsable et « non aidée »
– TNS Madelin	
– régime Alsace-Moselle	
– régime des industries électriques et gazières	

Article 3

L'article 30 du règlement RPP est modifié comme suit

« Article 30

Bénéficiaires de la garantie

Le personnel qui perçoit des remboursements au titre des frais de soins, a droit, dans les conditions ci-après, à des prestations complémentaires de celles qui lui sont versées au titre de l'assurance maladie et maternité par la sécurité sociale.

Sont également admis au bénéfice de cette garantie :

- ses enfants mineurs âgés de moins de 18 ans ;
- ses enfants âgés de plus de 18 ans qui, bien que ne bénéficiant pas des remboursements de la sécurité sociale du chef de l'immatriculation du personnel, sont à la charge de celui-ci au sens de la législation fiscale ;
- son conjoint, son concubin, son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs) dès lors que ces derniers justifient n'exercer aucune activité professionnelle et ne percevoir aucun revenu professionnel (traitement/salaire, BIC, BA, BNC, pension/retraite/rente) tel que défini dans le cadre de l'imposition sur le revenu.

Article 4

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT DU 29 JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2016 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
AU 1^{ER} JUIN 2016
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1650905M

IDCC : 1596, 1597

Entre

FFB Poitou-Charentes

CAPEB Poitou-Charentes

CAPEB Charente

CAPEB Charente-Maritime

CAPEB Deux-Sèvres

CAPEB Vienne

SCOP Poitou-Charentes

FFB Charente

FFB Deux-Sèvres

FFB Vienne

FFB Charente-Maritime

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le champ d'application est modifié comme suit :

En application des articles I.4 et XII.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés et occupant plus de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté à compter du 1^{er} juin 2016 les barèmes ci-dessous, à la fois pour les entreprises de plus de 10 salariés et jusqu'à 10 salariés.

Barème des salaires ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes

Base 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	SALAIRE HORAIRE
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 466,65	9,67
– position 2	170	1 483,67	9,78
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 508,81	9,95
Niveau III			
Compagnon professionnel :			
– position 1	210	1 688,67	11,13
– position 2	230	1 838,57	12,12
Niveau IV			
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
– position 1	250	1 986,94	13,10
– position 2	270	2 130,01	14,04

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des cinq conseils de prud'hommes de la région Poitou-Charentes.

Article 3

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

Fait à Bordeaux, le 29 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT DU 29 JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2016 RELATIF AUX INDEMNITÉS
DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUIN 2016
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1650906M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Poitou-Charentes

CAPEB Poitou-Charentes

CAPEB Charente

CAPEB Charente-Maritime

CAPEB Deux-Sèvres

CAPEB Vienne

SCOP Poitou-Charentes

FFB Charente

FFB Deux-Sèvres

FFB Vienne

FFB Charente-Maritime

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés et occupant plus de 10 salariés, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Article 2

Le champ d'application est modifié comme suit :

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-dessous, à la fois pour les entreprises de plus de 10 salariés et jusqu'à 10 salariés :

1. Indemnité de repas :

– sous-zones 1A, 1B et autres zones : 8,90 € au 1^{er} juin 2016.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

2. Indemnité de transport au 1^{er} juin 2016 :

- sous-zone 1A : 0,68 € ;
- sous-zone 1B : 1,44 € ;
- zone 2 : 2,88 € ;
- zone 3 : 4,45 € ;
- zone 4 : 6,52 € ;
- zone 5 : 8,92 €.

3. Indemnité de trajet au 1^{er} juin 2016 ;

- sous-zone 1 A : 0,63 € ;
- sous-zone 1 B : 1,00 € ;
- zone 2 : 1,97 € ;
- zone 3 : 3,21 € ;
- zone 4 : 4,40 € ;
- zone 5 : 5,93 €.

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des cinq conseils de prud'hommes de la région Poitou-Charentes.

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 29 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT
ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 57 DU 30 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 31 JUILLET 1968 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1650910M

Entre
CAPEB
FNTP
FNSCOP
FFB
FFIE

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
FNCCB CFDT
FG FO construction

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans l'article 10 de l'annexe III de l'accord susvisé, la phrase « La valeur du SR est fixée à 5,45 € au 1^{er} juillet 2015 (5,40 € au 1^{er} juillet 2014, 5,35 € au 1^{er} juillet 2013). » est remplacée par la phrase suivante :

« La valeur du SR est fixée à 5,50 € au 1^{er} juillet 2016 (5,45 € au 1^{er} juillet 2015, 5,40 € au 1^{er} juillet 2014). »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux

**BÂTIMENT
ET TRAVAUX PUBLICS**

AVENANT N° 23 DU 30 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2001 RELATIF À BTP-PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650911M

Entre

CAPEB

FNTP

FNSCOP

FFB

FFIE

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

CFE-CGC BTP

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

STATUTS DE BTP-PRÉVOYANCE

Dans les statuts de BTP-Prévoyance, les modifications suivantes sont apportées :

Le préambule :

« Considérant :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la convention collective nationale des ingénieurs, assimilés et cadres des travaux publics du 31 août 1955, la convention collective nationale des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment du 23 juillet 1956 et la convention collective régionale du bâtiment des ingénieurs, assimilés et cadres de la région parisienne reconduite le 28 juin 1993, qui précisent notamment dans leurs articles 52 et suivants, les garanties de prévoyance qui sont dues aux ingénieurs, assimilés et cadres ;

- l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics ;
- l'accord collectif national du 13 décembre 1990 créant le régime de prévoyance des ETAM du bâtiment et des travaux publics ;
- l'accord du 22 mars 1993 sur la gestion de la protection sociale professionnelle du bâtiment et des travaux publics,

les partenaires sociaux, par l'accord en date du 1^{er} octobre 2001 ont décidé la fusion de la caisse nationale de prévoyance du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNPBTPIC), de la caisse du bâtiment et des travaux publics (CBTP) et de la caisse nationale de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (CNPO). L'Institution fusionnée prend la dénomination de BTP-Prévoyance. »

est supprimé.

L'article 1^{er} « Nature juridique. – Dénomination » est modifié comme suit :

« Article 1^{er}

Nature juridique. – Dénomination

Les présents statuts régissent l'institution de prévoyance, agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, personne morale de droit privé ayant un but non lucratif, dénommée : "Institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics - BTP-Prévoyance" (ci-après l'"Institution").

Les présents statuts sont définis dans le cadre de l'accord collectif du 1^{er} décembre 2001 et ses avenants ultérieurs.

L'Institution est gérée paritairement par ses membres adhérents et ses membres participants.

L'Institution est affiliée à une société de groupe assurantiel de protection sociale, dans les conditions définies à l'article 5. »

L'article 2 « Champ d'application » est modifié comme suit :

« Article 2

Champ d'application

L'Institution intervient dans le cadre d'opérations collectives à adhésion obligatoire ou facultative et d'opérations individuelles, au profit des salariés et anciens salariés du bâtiment et des travaux publics et des industries connexes et de leurs ayants droit. »

L'article 4 « Objet » est modifié comme suit :

« Article 4

Objet

BTP-Prévoyance a pour objet d'assurer la couverture des risques liés à la personne des salariés et anciens salariés du bâtiment et des travaux publics et des industries connexes ainsi qu'à leurs ayants droit ; membres participants tels que définis à l'article 6 des présents statuts.

A ce titre, elle assure les garanties suivantes :

- la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité ;
- la couverture des risques des dommages corporels liés aux accidents et à la maladie, ainsi que les risques dépendant de la durée de la vie humaine ;
- des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

A ce titre, elle met en œuvre des couvertures correspondant aux dispositions issues de la législation, de conventions collectives ou d'accords particuliers en vigueur ou à intervenir dans son champ professionnel, et plus largement tous types de couvertures, collectives, individuelles, ou contrats particuliers destinés à couvrir l'ensemble des besoins de prévoyance des entreprises, des groupes d'entreprise, de leurs salariés ou anciens salariés.

Les modalités de ces garanties sont définies :

- dans les règlements des régimes standards de l'institution. Il s'agit principalement de régimes de prévoyance collective, de régimes de frais médicaux (tant collectifs qu'individuels), et d'un régime de GAT-OCALD ;
- ou dans les conventions particulières conclues avec certaines entreprises adhérentes.

Elle met en œuvre au profit des membres participants et bénéficiaires une action sociale.

L'Institution peut également :

- assurer la gestion de tout ou partie des opérations relatives à un accord collectif du bâtiment et des travaux publics ou des industries connexes ;
- accepter en réassurance, les risques mentionnés aux *a* et *b* du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ;
- céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance ;
- recourir à des intermédiaires d'assurance ou de réassurance tels que visés au titre I^{er} du livre V du code des assurances, sur la base de principes fixés par la commission paritaire ;
- réaliser toute opération de présentation, proposition ou aide à la conclusion de contrats d'assurance ou réaliser d'autres travaux préparatoires à leur conclusion, pour le compte d'autres entités habilitées à pratiquer des opérations d'assurance ;
- déléguer de manière partielle ou totale la gestion d'un contrat collectif dont elle assure les garanties, sur la base de principes fixés par la commission paritaire, et dans la mesure où le délégataire rend compte chaque année de sa gestion au conseil d'administration de l'institution ;
- souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations. »

Il est créé un nouvel article 5 ainsi rédigé :

« Article 5

Affiliation et pouvoirs conférés à la SGAPS BTP

L'Institution est affiliée à la société de groupe assurantiel de protection sociale dénommée "SGAPS BTP" et à ce titre s'engage au respect des statuts de cette dernière et à la convention d'affiliation conclue avec elle, en ce compris leurs dispositions relatives :

- aux pouvoirs de contrôle de la SGAPS BTP à l'égard de l'institution, aux termes desquels en particulier cette dernière doit soumettre la réalisation de certaines opérations à l'accord préalable de la SGAPS BTP ;
- aux pouvoirs de sanctions de la SGAPS BTP à l'égard de l'institution en cas de manquement à ses obligations. »

Les articles 5 « Composition », 6 « Sièges sociaux » et 7 « Durée » sont renumérotés respectivement 6, 7 et 8.

L'article 8 « Adhésion. – Démission » est renuméroté et modifié comme suit :

« Article 9

Adhésion. - Démission

L'adhésion et la démission se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon les modalités prévues dans les règlements de l'institution. »

Les articles 9 « Composition », 10 « Mode de désignation », 11 « Durée des fonctions » et 12 « Conditions pour être administrateur » sont renumérotés respectivement 10, 11, 12 et 13.

Les sous articles 12.1 « Conditions générales », 12.2 « Assiduité », 12.3 « Incompatibilités », 12.4 « Cumul de mandats » et 12.5 « Formation des administrateurs » sont renumérotés respectivement 13.1, 13.2, 13.3, 13.4 et 13.5. Le 1^{er} paragraphe du sous-article renuméroté 13.1 « Conditions générales » est modifié comme suit :

« Les administrateurs doivent appartenir ou avoir appartenu à la profession du bâtiment et des travaux publics et des industries connexes, y compris en qualité de salarié d'une organisation syndicale visée à l'article 11. »

Le dernier paragraphe du sous-article renuméroté 13.1 « Conditions générales » est modifié comme suit :

« Ils doivent être majeurs et ne pas contrevenir aux incapacités visées à l'article L. 931-7-2 du code de la sécurité sociale. »

Les articles 13 « Exercice des fonctions d'administrateurs » et 14 « Réunions. – Délibérations » sont renumérotés respectivement 14 et 15.

Les sous articles 14.1 « Convocation » et 14.2 « Délibération » sont renumérotés respectivement 15.1 et 15.2. Le troisième paragraphe du sous-article renuméroté 15.1 « Convocation » est modifié comme suit :

« Les convocations sont adressées par lettre simple ou courrier électronique aux administrateurs au moins 7 jours avant la date de la réunion du conseil d'administration. »

L'article 15 « Pouvoirs du conseil d'administration » est renuméroté et modifié comme suit :

« Article 16

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution.

A ce titre, il prend notamment toutes décisions afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements qu'elle a pris au titre des opérations mentionnées à l'article 4 des présents statuts et qu'elle dispose, conformément à la réglementation, du capital de solvabilité requis et du minimum de capital requis.

Le conseil d'administration exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'institution dans le cadre de son objet social et sous réserve qu'il respecte les pouvoirs dévolus à la commission paritaire.

Le conseil d'administration, au titre des attributions qui lui sont conférées :

- détermine les orientations relatives aux activités et à l'action sociale de l'institution, veille à leur mise en œuvre ;
- arrête le budget et les comptes annuels ;
- se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'institution et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent, sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi, les règlements et les présents statuts à la commission paritaire et dans la limite de l'objet social ;

- donne son accord à la demande d’approbation d’un modèle interne, ainsi qu’à la demande d’approbation de toute modification majeure apportée ultérieurement à ce modèle, préalablement à leur transmission à l’autorité de contrôle prudentiel et de résolution ;
- approuve les politiques écrites visées à l’article L. 354-1 du code des assurances et les réexamine annuellement conformément à la réglementation en vigueur ;
- élabore ou entend tous rapports requis par les lois ou textes réglementaires ;
- autorise les cautions, avals et garanties données par l’institution ;
- nomme et révoque le directeur général ;
- sur proposition du directeur général :
 - nomme et révoque le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s), et fixe le contenu et la durée des pouvoirs qui lui (leur) est (sont) conférés ;
 - nomme les responsables des fonctions clés.
- garantit l’indépendance des fonctions clés, approuve les procédures d’information du conseil par les responsables des fonctions clés (proposées par le directeur général) et auditionne ces responsables au moins une fois par an (avec ou sans la présence du directeur général) ;
- autorise le transfert du siège social dans le même département ou dans un département limitrophe, sous réserve de ratification par la prochaine commission paritaire ;
- élabore les projets de fusion ou de scission ;
- définit les principes directeurs en matière de réassurance. »

L’article 16 « Commissions » est renuméroté 17. Le premier alinéa de l’article renuméroté article 17 « Commissions » est modifié comme suit :

« Le conseil d’administration nomme en son sein toutes commissions et/ou comités requis par la loi ou la réglementation ou qu’il juge nécessaire au bon fonctionnement de l’institution. »

L’article 17 « Bureau » est renuméroté 18. A la fin de l’article renuméroté article 18 « Bureau », est ajouté l’alinéa suivant :

« Le président du conseil d’administration, ou à défaut le vice-président du conseil d’administration, ou le directeur général communique à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l’accomplissement de sa mission. »

L’article 18 « Directeur général » est renuméroté et modifié comme suit :

« 19.1. Directeur général

Le conseil d’administration nomme et révoque, en dehors de ses membres, une personne physique portant le titre de directeur général. La limite d’âge à l’exercice des fonctions de directeur général est fixée à l’âge limite prévu au 1° de l’article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

Le directeur général est révocable à tout moment par le conseil d’administration. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à dommages-intérêts.

Au cas où un contrat de travail est conclu entre le directeur général et l’institution, la révocation n’a pas pour effet de résilier ce contrat. La rémunération du directeur général, ne peut être liée de manière directe ou indirecte au montant des cotisations de l’institution.

Sous le contrôle du conseil d’administration et dans le cadre des orientations définies par celui-ci, le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de l’institution. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l’objet social et sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi, au conseil d’administration ou à la commission paritaire.

Il représente l’institution dans ses rapports avec les tiers.

L’Institution est engagée par les actes du directeur général, y compris ceux qui ne relèvent pas de l’objet social à moins qu’elle ne prouve que le tiers savait que l’acte dépassait cet objet ou qu’il ne pouvait l’ignorer compte tenu des circonstances.

Les dispositions des statuts ou les décisions du conseil d'administration limitant les pouvoirs du directeur général sont inopposables aux tiers.

19.2. Directeur(s) général(aux) délégué(s)

Sur proposition du directeur général, le conseil d'administration nomme et révoque, en dehors de ses membres, une ou plusieurs personnes physiques (dans la limite de cinq) avec le titre de directeur général délégué, chargé d'assister le directeur général.

Le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) est (sont) révocable(s) à tout moment par le conseil d'administration. Une révocation sans juste motif peut donner lieu à dommages-intérêts.

Au cas où un contrat de travail est conclu entre le directeur général délégué et l'institution, la révocation n'a pas pour effet de résilier ce contrat. La rémunération du directeur général délégué, déterminée par le conseil d'administration, ne peut être liée de manière directe ou indirecte au montant des cotisations de l'institution.

Pour l'exercice de ses (leurs) fonctions, en accord avec le directeur général, le conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs conférés au(x) directeur(s) général(aux) délégué(s).

Le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) dispose(nt), à l'égard des tiers, des mêmes pouvoirs que le directeur général.

Toute modification dans les pouvoirs du (des) directeur(s) général(aux) délégué(s) sera soumise à l'accord du conseil d'administration.

Lorsque le directeur général cesse ou est empêché d'exercer ses fonctions, le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) conserve(nt), sauf décision contraire du conseil d'administration, ses (leurs) fonctions et ses (leurs) attributions jusqu'à la nomination du nouveau directeur général. »

Il est créé un nouvel article 20 rédigé comme suit :

« Article 20

Dirigeants effectifs

Le directeur général et le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) sont dirigeants effectifs de l'Institution au sens de l'article L. 931-7-1 du code de la sécurité sociale.

Tout candidat aux fonctions de directeur général ou de directeur général délégué de l'institution fait connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce afin que le conseil puisse statuer sur leur compatibilité avec les fonctions de dirigeants effectifs de l'institution.

Le directeur général et le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) doivent informer le conseil d'administration des autres fonctions qu'ils pourraient être amenés à exercer. Le conseil d'administration statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles du directeur général ou du (des) directeur (s) général (aux) délégué (s).

Le conseil d'administration définit les cas dans lesquels les dirigeants effectifs sont absents ou empêchés de manière à garantir la continuité de la direction effective de l'institution.

Les dirigeants effectifs, avec l'accord du conseil d'administration, peuvent déléguer leurs pouvoirs d'engagement et financiers à des directeurs ainsi qu'à d'autres collaborateurs, avec possibilité de sub-délégation. Ces délégations ne peuvent être générales. »

Il est créé un nouvel article 21 rédigé comme suit

« Article 21

Fonctions clés

Conformément à la politique définie par le conseil d'administration de la SGAPS BTP, le conseil d'administration organise chacune des fonctions clés et détermine leur fonctionnement selon l'un des deux modes suivants :

- le responsable d'une fonction clé de l'institution agit en coordination avec le responsable de la fonction clé correspondante de la SGAPS BTP ;

ou

- le responsable d'une fonction clé de l'institution est la même personne que celle responsable de la fonction clé correspondante de la SGAPS BTP.

La personne occupant la fonction clé « audit interne » ne peut exercer d'autres fonctions clés.

Les responsables des fonctions clés de l'institution sont placés sous l'autorité du directeur général.

Le directeur général soumet à l'approbation du conseil d'administration des procédures définissant les conditions selon lesquelles les responsables des fonctions clés peuvent informer, directement et de leur propre initiative, le conseil d'administration, lorsque surviennent des événements de nature à le justifier.

Le conseil d'administration entend, directement et de sa propre initiative, chaque fois qu'il l'estime nécessaire et au moins une fois par an, les responsables des fonctions clés. Cette audition peut se dérouler hors la présence du directeur général si les membres du conseil d'administration l'estiment nécessaire. Le conseil d'administration peut renvoyer cette audition devant un comité spécialisé émanant de ce conseil. »

L'article 19 « Commission paritaire » est renuméroté 22, et son premier alinéa est modifié comme suit :

« La commission paritaire prévue aux articles R. 931-3-29 et suivants du code de la sécurité sociale est composée des organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 11 des présents statuts. »

Les sous-articles 19.1 « Commission paritaire ordinaire », « 19.2 « La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur » et 19.3 « A l'issue de chaque réunion annuelle d'approbation des comptes » sont renumérotés respectivement 22.1, 22.2 et 22.3. Le sous-article renuméroté 22.2 est modifié comme suit :

« 22.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;
- l'affiliation de l'institution à une société de groupe assurantiel de protection sociale (SGAPS), à une société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM) ou à une union mutualiste de groupe (UMG) ;
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution ;
- l'utilisation des provisions pour participation aux excédents de chaque régime pour tout objet autre que la revalorisation des prestations. »

L'intitulé du titre V « Gestion financière » est modifié comme suit :

« TITRE V

GESTION COMPTABLE ET FINANCIÈRE »

Les articles 20 « Produits et charges », 21 « Fonds d'établissement et fonds de développement » et 22 « Réserves » sont renumérotés respectivement 23, 24 et 25.

L'article 23 « Placement des fonds » est renuméroté 26 et modifié comme suit :

« Article 26

Placement des fonds

Les fonds de l'institution sont placés dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La gestion financière est fondée sur le principe de la prudence. »

Les articles 24 « Gestion des moyens de l'institution », 25 « Exécution technique de la gestion financière », 26 « Commissaires aux comptes » et 27 « Dissolution. – Fusion. – Scission » sont renumérotés respectivement 27, 28, 29, et 30.

TITRE II

CONVENTION D’AFFILIATION À LA SGAPS BTP

La commission paritaire extraordinaire approuve l’affiliation de BTP-Prévoyance à la société de groupe assurantiel de protection sociale dénommée « SGAPS BTP », sur la base du modèle de convention d’affiliation joint en annexe.

TITRE III

**DÉCOASSURANCE DES PORTEFEUILLES COMMUNS AVEC LA MUTUELLE
BOISSIÈRE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (MBBTP)**

Sous réserve de l’approbation des opérations de transferts de portefeuilles correspondantes par l’ACPR :

La commission paritaire extraordinaire approuve les conventions de transfert suivantes :

- « Convention de transfert de portefeuille résultant de l’arrêt des opérations en coassurance entre BTP-Prévoyance et MBBTP au titre des options régionales santé » ;
- « Convention de transfert de portefeuille résultant de l’arrêt des opérations en coassurance entre BTP-Prévoyance et MBBTP au titre de la gamme nationale santé ».

Les modifications suivantes sont apportées aux règlements des régimes de frais médicaux de BTP-Prévoyance [Règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres [ouvriers et ETAM] ; règlement du régime de frais médicaux collectifs des cadres ; règlement du régime de frais médicaux des ETAM (groupe fermé) ; règlement du régime de frais médicaux individuels des actifs ; règlement du régime de frais médicaux individuels des retraités ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » compléments individuels de frais médicaux ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » options individuelles d’extension familiale santé] avec prise d’effet à la date de publication au *Journal officiel* de l’agrément de l’ACPR sur les transferts de portefeuille visés au paragraphe précédent.

Les annexes des garanties « Options régionales » sont modifiées comme suit :

- suppression des colonnes « Boissière 1 », « Boissière 2 », « Boissière 3 » et du bloc « Modules additionnels facultatifs “Services d’assistance” » associé ;
- suppression des renvois « (40) » à « (45) ».

Les annexes tarifaires « Options régionales » sont modifiées comme suit :

- suppression des lignes « Boissière 1 », « Boissière 2 » et « Boissière 3 ».

L’annexe sociale est modifiée comme suit :

- suppression des lignes « Boissière 1 », « Boissière 2 » et « Boissière 3 » ;
- suppression du renvoi « c » correspondant.

Les annexes de coassurance sont modifiées comme suit :

- suppression de la ligne « Mutuelle Boissière du BTP ».

TITRE IV

DÉCOASSURANCE DES PORTEFEUILLES COMMUNS DE LA MUTUELLE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DU SUD-EST (MBTPSE)

Sous réserve de l'approbation des opérations de transferts de portefeuilles correspondantes par l'ACPR :

La commission paritaire extraordinaire approuve les conventions de transfert suivantes :

- « Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-Prévoyance et MBTPSE au titre des options régionales santé » ;
- « Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-Prévoyance et MBTPSE au titre de la gamme nationale santé ».

Les modifications suivantes sont apportées aux règlements des régimes de frais médicaux de BTP-Prévoyance [règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (Ouvriers et ETAM) ; règlement du régime de frais médicaux collectifs des cadres ; règlement du régime de frais médicaux des ETAM (groupe fermé) ; règlement du régime de frais médicaux individuels des actifs ; règlement du régime de frais médicaux individuels des retraités ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » compléments individuels de frais médicaux ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » options individuelles d'extension familiale Santé] avec prise d'effet à la date de publication au *Journal officiel* de l'agrément de l'ACPR sur les transferts de portefeuille visés au paragraphe précédent.

Les annexes des garanties « Options régionales » sont modifiées comme suit :

- suppression des colonnes « RS2 », « RS3 », « Tranquillité », « Sérénité » et du bloc « Modules additionnels facultatifs "Services d'assistance" » associé ;
- suppression des renvois « (30) » à « (39) ».

Les annexes tarifaires « Options régionales » sont modifiées comme suit :

- suppression des lignes « RS2 », « RS3 » et « Option assistance ».

L'annexe sociale est modifiée comme suit :

- suppression des lignes « Tranquillité » et « Sérénité » ;
- suppression du renvoi « a » correspondant.

Les annexes de coassurance sont modifiées comme suit :

- suppression de la ligne « MBTPSE ».

TITRE V

DÉCOASSURANCE DES PORTEFEUILLES COMMUNS AVEC LA MUTUELLE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DU NORD (MBTPN)

Sous réserve de l'approbation des opérations de transferts de portefeuilles correspondantes par l'ACPR :

La commission paritaire extraordinaire approuve les conventions de transfert suivantes :

- « Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-Prévoyance et MBTPN au titre des options régionales santé » ;
- « Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-Prévoyance et MBTP du Nord au titre de la gamme nationale santé ».

Les modifications suivantes sont apportées aux règlements des régimes de frais médicaux de BTP-Prévoyance [Règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (ouvriers et ETAM) ; règlement du régime de frais médicaux collectifs des cadres ; règlement du régime de frais médicaux des ETAM (groupe fermé) ; règlement du régime de frais médicaux individuels des actifs ; règlement du régime de frais médicaux individuels des retraités ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » compléments individuels de frais médicaux ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » options individuelles d'extension familiale Santé] avec prise d'effet à la date de publication au *Journal officiel* de l'agrément de l'ACPR sur les transferts de portefeuille visés au paragraphe précédent.

taires « Amplitude » Compléments individuels de frais médicaux ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » Options individuelles d'extension familiale santé] avec prise d'effet à la date de publication au *Journal officiel* de l'agrément de l'ACPR sur les transferts de portefeuille visés au paragraphe précédent.

Les annexes des garanties « Options régionales » sont modifiées comme suit :

- suppression des colonnes « Sécurité », « Confort », « Tranquillité » et des blocs « Modules additionnels inclus “Services Plus”, “Santé Plus” et “Confort Plus” » associés ;
- suppression des renvois « (20) » à « (28) ».

Les annexes tarifaires « Options régionales » sont modifiées comme suit :

- suppression des lignes « Sécurité », « Confort », « Service Plus » et « Santé Plus ».

L'annexe sociale est modifiée comme suit :

- suppression des lignes « Tranquillité », « Sécurité » et « Confort » ;
- suppression du renvoi « b » correspondant.

Les annexes de coassurance sont modifiées comme suit :

- suppression de la ligne « MBTP du Nord ».

TITRE VI

AUTRES MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES EN CAS DE DÉCOASSURANCE DE L'INTÉGRALITÉ DES PORTEFEUILLES COMMUNS AVEC LES MUTUELLES MBBTP, MBTPSE ET MBTPN

Sous réserve de l'approbation par l'ACPR de l'intégralité des transferts de portefeuille visés aux titres III à V ci-dessus, les modifications réglementaires suivantes sont apportées aux régimes de frais médicaux de BTP-Prévoyance, avec prise d'effet à la date de la dernière publication au *Journal officiel* de l'agrément de l'ACPR sur ces transferts :

Modifications applicables aux règlements suivants : règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (ouvriers et ETAM) ; règlement du régime de frais médicaux collectifs des cadres ; règlement du régime de frais médicaux collectifs des ETAM (groupe fermé) ; règlement du régime de frais médicaux individuels des actifs ; règlement du régime de frais médicaux individuels des retraités ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » Compléments individuels de frais médicaux ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » Options individuelles d'extension familiale santé :

- les textes des articles 19 « Mise en œuvre de la coassurance » et 20 « Effet de la coassurance » sont intégralement modifiés comme suit :
 - article 19 « Réserve » ;
 - article 20 « Réserve » ;
- l'annexe de coassurance est supprimée.

Modifications applicables aux règlements suivants : règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (ouvriers et ETAM) ; règlement du régime de frais médicaux collectifs des cadres :

Au sous-article 23.1 « Ressources de la section financière » :

- l'alinéa *e* est supprimé ;
- l'alinéa *f* est renuméroté *e*.

Au sous-article 23.2 « Charges de la section financière » :

- l'alinéa *c* est supprimé ;
- Les alinéas *d*, *e* et *f* sont renumérotés respectivement *c*, *d* et *e*.

Au second alinéa de l'article 24 « Provision pour participation aux excédents », les mots « *f* de l'article 23.1 » sont remplacés par « *e* de l'article 23.1 » et les mots « *e* et *f* de l'article 23.2 » sont remplacés par « *d* et *e* de l'article 23.2 ».

Modifications applicables aux règlements suivants : règlement du régime de frais médicaux individuels des actifs ; règlement du régime de frais médicaux individuels des retraités ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » Compléments individuels de frais médicaux ; règlement du régime de surcomplémentaires « Amplitude » Options individuelles d'extension familiale santé.

Au sous-article 23.1 « Ressources de la section financière » :

- l'alinéa *d* est supprimé ;
- l'alinéa *e* est renuméroté *d*.

Au sous-article 23.2 « Charges de la section financière » :

- l'alinéa *c* est supprimé ;
- les alinéas *d*, *e* et *f* sont renumérotés respectivement *c*, *d* et *e*.

Au second alinéa de l'article 24 « Provision pour participation aux excédents », les mots « *e* de l'article 23.1 » sont remplacés par « *d* de l'article 23.1 » et les mots « *e* et *f* de l'article 23.2 » sont remplacés par « *d* et *e* de l'article 23.2 ».

TITRE VII PRISE D'EFFET

Les dispositions du titre I^{er} prendront effet le 1^{er} juillet 2016. Par exception, les nouvelles dispositions suivantes des statuts de BTP-Prévoyance :

- le 4^e alinéa de l'article 1 ;
- l'article 5 ;
- le 1^{er} alinéa de l'article 21,

ne prendront effet qu'à compter de la création de la SGAPS BTP, et sous la condition suspensive de l'autorisation - ou la non-opposition - de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) et, le cas échéant, de l'autorité de la concurrence.

Dans l'attente, le 4^e alinéa de l'article 1 et le 1^{er} alinéa de l'article 21 sont réputés non écrits, et l'article 5 est intitulé « Réserve ».

Les dispositions du titre II ne prendront effet qu'à compter de la constitution de la SGAPS BTP, et sous la condition suspensive de l'autorisation - ou la non-opposition - de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), et, le cas échéant, de l'autorité de la concurrence.

Les dispositions des titres III à VI prendront effet aux dates indiquées dans chaque titre.

TITRE VIII DÉPÔT

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CONVENTION D’AFFILIATION À LA SGAPS BTP

Texte définitif 9 juin 2016

Entre les soussignées :

SGAPS BTP, société de groupe assurantiel de protection sociale, régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège social 7, rue du Regard, 75006 Paris, représentée par son directeur général,

[•]

ci-après dénommée « SGAPS BTP »,

d’une part,

et

[•],

ci-après dénommée « X » ou l’« Affilié »,

d’autre part,

Les parties ci-dessus sont ci-après dénommées collectivement les « Parties » et, individuellement, une « Partie ».

PRÉAMBULE

La SGAPS BTP a été constituée, ce jour, par BTP-Prévoyance, Mutuelle Mieux-Etre et Mutuelle Boissière du BTP.

Conformément au code de la sécurité sociale, les Parties sont donc convenues des termes de la présente convention d’affiliation de X à la SGAPS BTP (ci-après la « convention d’affiliation ») afin notamment de définir et organiser les liens de solidarité financière importants et durables avec les autres affiliés de la SGAPS BTP,

[L’assemblée générale ou selon l’Affilié : la commission paritaire] extraordinaire du [•] de X a approuvé son affiliation à la SGAPS BTP, et la modification de ses statuts pour accepter les pouvoirs de contrôle et de sanction de la SGAPS BTP à son égard, dans le cadre de l’exercice effectif de l’influence dominante de la SGAPS BTP, au moyen d’une coordination centralisée, sur ses affiliés, conformément aux termes du code de la sécurité sociale et sous les conditions visées à l’article 12. « Date d’effet. - Durée de la convention » ci-après.

Définitions

Dans la présente convention d’affiliation, les termes ci-après utilisés avec une majuscule ont la signification suivante :

« Affiliés » : désigne l’ensemble des organismes affiliés à la SGAPS BTP aux termes d’une convention d’affiliation. Un « affilié » désigne l’un des affiliés.

« Contrôle » : désigne le contrôle d’une entreprise assurance par une entreprise mère, au sens de l’article L. 356-1 du code des assurances. Le verbe « contrôler » désigne le fait de détenir le contrôle d’une autre entreprise d’assurance.

« Dirigeant opérationnel » : le dirigeant opérationnel d’une mutuelle au sens de l’article L. 211-14 du code de la mutualité.

« Fonctions Clés Groupe » : désigne les fonctions clés mentionnées à l'article L. 356-18 du code des assurances. « Fonction Clé Groupe » désigne l'une des Fonctions Clés Groupe.

« Groupe » : désigne l'ensemble des organismes composé de SGAPS BTP, des affiliés et des entreprises d'assurances qu'ils contrôlent.

Les dispositions ci-après qui visent le conseil d'administration d'un affilié ou ses administrateurs, doivent s'entendre, toutes choses égales par ailleurs, respectivement du conseil de surveillance ou des membres du conseil de surveillance lorsqu'un affilié est doté d'un conseil de surveillance.

Ceci exposé, il a été ensuite convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

La convention d'affiliation a pour objet de définir et d'organiser les relations entre la SGAPS BTP et l'Affilié pour ce qui concerne :

- les ressources de la SGAPS BTP et les modalités de partage des coûts ;
- les fonctions clés ;
- l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie du groupe ;
- la réassurance ;
- la solidarité financière au sein du groupe ;
- le financement du groupe ;
- l'établissement de comptes combinés ;
- la production des rapports réglementaires groupe exigés par Solvabilité 2 ;
- les politiques du groupe et le reporting associé.

Article 2

Adhésion aux statuts de la SGAPS BTP

L'affilié reconnaît avoir pris connaissance, préalablement à la signature de la convention d'affiliation, des statuts de la SGAPS BTP et déclare y adhérer sans aucune restriction.

Article 3

Ressources de la SGAPS BTP. – Modalités de partage des coûts

3.1. Fonds d'établissement

L'affilié verse concomitamment à la signature de la convention d'affiliation, une somme de [•], laquelle somme constitue sa contribution initiale au fonds d'établissement.

3.2. Cotisation annuelle de fonctionnement

Les frais de fonctionnement de la SGAPS sont notamment les suivants :

- frais d'audit et d'expertise ;
- services de direction de la SGAPS BTP assurés pour son compte et sous son contrôle par tout ou partie des affiliés ou l'association de moyens membre de leur groupe (refacturés en quote-part du temps passé) ;
- rémunération des commissaires aux comptes et établissement des comptes ;
- frais d'avocat ;
- moyens généraux.

Chaque année et au plus tard le 15 novembre, il est établi par le conseil d'administration de la SGAPS BTP une estimation des coûts de fonctionnement de la SGAPS BTP pour l'exercice suivant. Ces frais seront répartis entre les affiliés sur une base proportionnelle à leur nombre de voix respectif à l'assemblée générale de la SGAPS BTP tel que fixé à l'article 12 de ses statuts.

Une cotisation annuelle de fonctionnement devra, sur cette base, être réglée par l'affilié, au plus tard 15 jours à compter de la date de l'appel des fonds.

Cette estimation des coûts de fonctionnement fera l'objet d'une régularisation annuelle en fonction des coûts réels de fonctionnement connus et arrêtés. Cette cotisation de régularisation sera réglée dans les 15 jours de son appel par la SGAPS BTP.

Article 4

Organisation des fonctions clés

Le directeur général ou le Dirigeant Opérationnel de l'Affilié informe le directeur général de la SGAPS BTP de l'identité des responsables des fonctions clés visées à l'article L. 931-7 du code de la sécurité sociale et de l'organisation de ces dernières 1 mois avant, respectivement, leur nomination et leur mise en place.

L'affilié nomme le responsable de chacune de ses fonctions clés, qui agit dans le cadre de la coordination exercée par le responsable de la Fonction Clé Groupe correspondante.

Alternativement, l'Affilié peut, après accord du directeur général de la SGAPS BTP, opter pour désigner comme responsable d'une fonction clé, le responsable de la Fonction Clé Groupe correspondante et ce, le cas échéant, pour plusieurs fonctions clés de l'Affilié.

Quelle que soit l'organisation des fonctions clés de l'Affilié retenue, leur fonctionnement devra être conforme à la politique écrite groupe concernée et cohérent avec celle applicable aux Fonctions Clés Groupe.

Dans ce cadre, le responsable de chaque fonction clé de l'Affilié fait un reporting régulier auprès du responsable de la Fonction Clé groupe correspondante et, en particulier, il lui transmet tout rapport, relatif à sa fonction clé, destiné à son conseil d'administration, préalablement à sa communication à ce dernier dans un délai défini par le directeur général de la SGAPS BTP.

L'affilié fait en sorte et se porte garant que les entreprises d'assurance qu'il contrôle et leurs fonctions clés se conforment aux mêmes obligations à l'égard de la SGAPS BTP et des Fonctions Clés Groupe que celles applicables à l'Affilié et à ses fonctions clés aux termes du présent article.

Article 5

Elaboration et mise en œuvre de la stratégie du groupe SGAPS BTP

5.1. Conformément à l'objet social de la SGAPS BTP, le conseil d'administration de cette dernière arrête et met à jour annuellement les orientations stratégiques du Groupe, cadre au sein duquel chaque affilié et chaque entreprise d'assurance qu'il contrôle inscrivent leur propre plan de développement et leur fonctionnement opérationnel.

5.2. Dans le cadre du comité de coordination des affiliés visé à l'article 37 des statuts de la SGAPS BTP, l'Affilié est consulté avant la séance du conseil d'administration visée ci-dessus sur les sujets stratégiques intéressant directement son champ d'activité et pour établir l'ordre du jour de ladite séance.

5.3. La SGAPS BTP peut être amenée, dans le cadre de son objet social, à statuer sur la mise en place de projets communs intéressant tout ou partie des affiliés. Cette mise en place ne peut intervenir qu'après consultation préalable des affiliés concernés dans le cadre des dispositions de l'article 5.2 ci-dessus.

Les coûts (frais de mise en place et frais de fonctionnement) attachés à ces projets communs, qui n'entrent pas dans le cadre des frais de fonctionnement de la SGAPS BTP visés au paragraphe 3.2 ci-dessus, seront répartis entre les entités concernées au cas par cas sur décision du conseil d'admini-

nistration de la SGAPS BTP dans le respect des mêmes règles que celles applicables au titre de l'article 261.B du code général des impôts, à savoir :

- en imputant aux entités concernées le coût exact des dépenses afférentes aux services qui leur sont rendus ; lorsque ce coût ne peut être exactement imputé, son montant est évalué, de manière aussi équitable que possible, en fonction de critères significatifs ;
- en répartissant dans la même proportion les amortissements régulièrement comptabilisés de l'année, les frais à payer, et, le cas échéant, la provision pour congés payés.

Article 6

Réassurance

En cas de besoin en réassurance, l'Affilié s'engage à se réassurer prioritairement auprès de tout ou partie des autres affiliés.

Par exception :

- si l'Affilié ne peut couvrir à des conditions conformes à celles du marché l'intégralité de son besoin en réassurance au sein du groupe ;
- ou si l'Affilié sollicité n'a pas la capacité de couvrir l'intégralité du programme de réassurance ;
- ou si l'ensemble des autres affiliés refusent leur réassurance ;
- ou dans les éventuels autres cas particuliers stipulés dans la politique écrite du groupe en matière de réassurance,

l'Affilié aura la faculté de recourir à une ou plusieurs entreprises extérieures au groupe pour couvrir ledit besoin de réassurance non couvert.

Dans toutes les hypothèses, la réassurance de l'Affilié devra être conforme à la politique écrite du groupe en la matière.

Article 7

Solidarité financière au sein du groupe SGAPS BTP

7.1. Mesures de prévention

7.1.1. L'affilié sera placé sous surveillance (ci-après l' « Affilié sous Plan de Prévention ») s'il est constaté au cours d'un exercice social :

- que le taux de couverture du capital de solvabilité requis (« SCR ») vient à franchir à la baisse le seuil de 150 % sans être en deçà de 115 %, et/ou
- que l'un des taux de couverture prospectifs (scénario central et scénarios adverses) du SCR tels que définis dans l'ORSA vient à franchir à la baisse le seuil de 150 % sans être en deçà de 115 %.

7.1.2. La SGAPS BTP peut procéder à un audit de l'Affilié aux frais de cette dernière afin d'analyser les causes de la dégradation de la situation dudit affilié ; l'Affilié devra communiquer à la SGAPS BTP et ses auditeurs tous les documents et informations utiles et/ou demandés.

7.1.3. Au titre de la mise sous surveillance, l'Affilié sous plan de prévention devra soumettre à la SGAPS BTP un projet de plan de prévention, dans le délai que cette dernière précisera, présentant en détail les actions que l'Affilié s'engage à entreprendre ainsi que le calendrier de mise en œuvre, qui ne pourra excéder 24 mois, afin d'atteindre à nouveau un taux de couverture du SCR supérieur à 150 %.

Sur la base du projet remis par l'affilié, la SGAPS BTP arrête le plan de prévention comprenant les actions et obligations à mettre en œuvre par l'Affilié ainsi que les délais de mise en œuvre.

7.1.4. Par ailleurs, la politique écrite du groupe en matière de gestion des risques indique la nature et les conditions dans lesquelles certaines décisions de l'Affilié et des entreprises d'assurance qu'il contrôle doivent être soumises à une information ou une autorisation préalable du directeur géné-

ral de la SGAPS BTP, lorsque le taux de couverture du SCR de l’Affilié sous plan de prévention est inférieur à 150 % mais au moins égal à 115 %.

Les décisions visées à l’alinéa qui précède concerneront :

- la politique de réassurance ;
- la politique de souscription de contrats d’assurance ;
- l’acquisition ou la cession totale ou partielle d’actifs ;
- toute autre décision ayant un impact significatif sur le profil de risque de l’affilié.

7.2. Mesures de rétablissement et solidarité financière

S’il est constaté au cours d’un exercice social en suite du calcul du SCR selon la fréquence réglementaire, qu’un affilié franchit à la baisse le seuil de 115 % de taux de couverture du SCR (l’ « Affilié sous Plan de Rétablissement »), les mesures suivantes sont mises en œuvre :

7.2.1. Plan de Rétablissement

La SGAPS BTP établit un plan de rétablissement (le « Plan de Rétablissement ») ayant pour objectif l’atteinte par l’affilié, dans un délai de 12 mois, d’un taux de couverture du SCR au moins égal à 130 %, que l’Affilié devra mettre en œuvre dans le délai fixé par la SGAPS BTP.

Pour établir le Plan de Rétablissement, la SGAPS BTP peut procéder à un audit de l’Affilié aux frais de ce dernier afin de déterminer les causes de la dégradation de la situation dudit affilié ; l’Affilié devra communiquer à la SGAPS BTP et ses auditeurs tous les documents et informations utiles et/ou demandés.

7.2.2. Surveillance renforcée

De manière complémentaire aux procédures d’information et d’autorisation préalables auprès de la SGAPS BTP pour les décisions visées à l’article 7.1.3 qui s’appliquent également à l’Affilié sous Plan de Rétablissement, la SGAPS BTP peut soumettre tout autre type de décision de l’Affilié sous Plan de Rétablissement à son information ou autorisation préalable pendant la durée du Plan de Rétablissement.

7.2.3. Mesures de solidarité

Le conseil d’administration de la SGAPS BTP, pour les besoins du retour d’un taux de couverture du SCR par l’Affilié sous Plan de Rétablissement au moins égal à 130 % :

- (i) arrête le montant des engagements que l’Affilié sous Plan de Rétablissement cédera en réassurance aux autres affiliés, qui s’engagent à accepter ces cessions ; et/ou
- (ii) définit les conditions d’un transfert de portefeuille(s) de l’Affilié sous Plan de Rétablissement à un ou plusieurs autres affiliés qui s’engagent à accepter ces transferts, ces opérations étant subordonnées à l’accord préalable de l’ACPR ; et/ou
- (iii) accorde une aide sous forme de prêt sans garantie, de titres subordonnés, de titres participatifs, de certificats mutualistes ou paritaires, d’obligations, d’abandon de créance et/ou de don en numéraire, aux conditions financières que le conseil d’administration de la SGAPS BTP fixe.

Le conseil d’administration de la SGAPS BTP décide du recours aux capacités financières propres de la SGAPS BTP et/ou à celles des autres affiliés pour financer l’aide financière sus-visée. Dans ce dernier cas, le financement de l’aide est réparti par ledit conseil entre les affiliés autres que l’Affilié sous Plan de Rétablissement :

- qui ont un taux de couverture du SCR supérieur à 150 %, et ce proportionnellement à l’excédent du montant de fonds propres en euros au-delà du taux de 150 %, et
- dans la limite pour chaque affilié concerné de 20 % de ses fonds propres.

Les mesures de solidarité à la charge de chaque affilié concerné feront l'objet entre elles et l'Affilié sous Plan de Rétablissement d'une convention écrite en arrêtant les modalités qui devront être conformes au Plan de Rétablissement arrêté par le conseil d'administration de la SGAPS BTP.

7.3. En cas de recours au dispositif prévu à l'article 7.2 ci-dessus, le conseil d'administration de la SGAPS BTP peut demander :

- au conseil d'administration de l'Affilié sous Plan de Rétablissement de statuer sur la révocation de tout ou partie de ses dirigeants sociaux et/ou effectifs et la désignation de nouveaux dirigeants parmi les candidats proposés par la SGAPS BTP ;
- et/ou aux organes sociaux compétents de l'Affilié sous Plan de Rétablissement de statuer sur la révocation de tout ou partie des administrateurs et la nomination de nouveaux administrateurs parmi les candidats que le conseil d'administration de la SGAPS BTP lui proposera et qui devront satisfaire aux qualités requises de tout administrateur le cas échéant définies dans les statuts de l'Affilié concerné.

Article 8

Financement du groupe SGAPS BTP

8.1. Emissions de titres

La SGAPS BTP peut décider de l'émission de titres participatifs, de certificats paritaires ou mutualistes et de titres subordonnés, dont elle pourra réserver la souscription à l'une ou à plusieurs des affiliés.

8.2. Emprunts

La SGAPS BTP peut négocier dans l'intérêt du groupe SGAPS BTP toutes les ressources financières qu'il pourrait être opportun de mettre en œuvre, notamment la souscription d'un emprunt.

Article 9

Etablissement de comptes combinés

La SGAPS BTP établit des comptes combinés incluant les comptes des affiliés.

Aux fins d'établissement de ces comptes, l'Affilié (l'« Entité Combinée ») s'engage à transmettre à la SGAPS BTP, ci-après l'« Entité Combinante », les informations requises par la réglementation, à savoir :

- son bilan ;
- son compte de résultat ;
- son annexe comptable ;
- ses informations d'ordre fiscal ;
- et toute information jugée nécessaire par l'Entité Combinante pour l'établissement des comptes combinés.

L'Entité Combinée devra transmettre ces éléments dans les délais et selon la périodicité fixée par l'Entité Combinante et se soumettre, le cas échéant, à tout contrôle que l'Entité Combinante jugerait utile.

Par ailleurs, l'Entité Combinée devra transmettre à la SGAPS BTP toute information relative à sa structure et aux changements qui pourraient intervenir (notamment prises de participation, accords, cessions) et qui pourraient impacter de manière significative l'Affilié et indirectement le groupe SGAPS BTP.

L'Entité Combinante est chargée, sous sa responsabilité, d'établir les comptes combinés.

Elle sera toutefois dégagée de toute responsabilité dans le cas où les éléments fournis par une ou plusieurs entités combinées se révéleraient insuffisants, non réguliers ou ne donnant pas une image fidèle du patrimoine et du résultat desdites entreprises.

Les comptes combinés seront contrôlés par les commissaires aux comptes de l'Entité Combinante.

Article 10

Production des rapports réglementaires groupe

La SGAPS BTP transmet à l'ACPR l'ensemble des rapports réglementaires groupe exigés sous Solvabilité II.

A des fins de production de ces rapports réglementaires, les affiliés s'engagent à transmettre à la SGAPS BTP dans les délais définis par le directeur général de cette dernière les informations permettant la production :

- du rapport sur la gestion du groupe ;
- et de toute information sur le groupe jugée nécessaire.

Article 11

Politique groupe et reporting associé

Le conseil d'administration de la SGAPS BTP approuve les politiques écrites groupe conformément à la réglementation et les réexamine annuellement.

Les politiques des affiliés doivent être cohérentes avec les politiques écrites groupe approuvées par le conseil d'administration de la SGAPS BTP conformément à la réglementation et aux statuts de la SGAPS BTP.

Les responsables des Fonctions Clés Groupe vérifieront cette cohérence.

Le conseil d'administration de la SGAPS BTP s'appuiera sur les reportings solo des affiliés. Le format et le calendrier de ces reportings seront définis dans les politiques écrites groupe concernées.

Article 12

Date d'effet. – Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sous la condition suspensive de la non-opposition de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution à sa conclusion.

Elle pourra toutefois être dénoncée par l'une ou l'autre des Parties, dans les conditions prévues aux statuts de la SGAPS BTP pour les cas de retrait et d'exclusion.

Version Mutuelle Boissière du BTP :

Il est toutefois convenu que l'Affilié ne pourra exercer cette faculté de retrait avant le 21 décembre 2021.

Version des autres affiliés :

Pour information, il est précisé que la Mutuelle Boissière du BTP ne pourra exercer sa faculté de retrait avant le 21 décembre 2021.

Article 13

Modification de la convention

Toute modification de la convention d'affiliation doit faire l'objet d'une approbation préalable de l'assemblée générale de la SGAPS BTP et de [selon le cas : l'assemblée générale/la commission paritaire] de l'Affilié et d'une absence d'opposition de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.

Article 14

Droit applicable

La convention d'affiliation est régie par le droit français et notamment par le code de la sécurité sociale.

Article 15

Litiges

Les contestations, de quelque nature qu'elles soient, entre la SGAPS BTP et l'Affilié seront traitées dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 44 des statuts de la SGAPS BTP.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

**Convention collective nationale
et accord professionnel**

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – Cadres

ACCORD DU 30 JUIN 2016

**RELATIF À LA COUVERTURE SOCIALE DES SALARIÉS DU BTP
BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ**

NOR : ASET1650912M

Entre

CAPEB

FNTP

FNSCOP

FFB

FFIE

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

CFE-CGC BTP

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 (dans sa dernière version modifiée par la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012), complété par le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 et deux arrêtés du même jour, a institué un dispositif de préretraite pour les salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant eu une activité les mettant en contact avec elle.

Afin d'améliorer les conditions de départ des salariés cessant leur activité dans le cadre de ce dispositif, suite aux accords du 4 juillet 2000, du 20 juin 2002, du 30 juin 2004, du 29 juin 2006, du 25 juin 2008, du 29 juin 2010, du 27 juin 2012 et du 25 juin 2014, les parties signataires décident les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière des ouvriers

L'ouvrier qui donne sa démission après avoir obtenu de la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante bénéficie, dès sa cessation d'activité, par dérogation aux dispositions de l'article 24.1 de l'annexe III de l'accord collectif national du 31 juillet 1968, du versement anticipé de l'indemnité

de fin de carrière, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Le montant de cette indemnité est celui qui résulte des dispositions des articles 24.2 et 24.3 de l'annexe III susvisée. L'indemnité versée est imputée sur le fonds des indemnités de fin de carrière tel que prévu à l'article 28 de ladite annexe.

Article 2

Garantie en cas de décès

En cas de décès de l'ancien salarié pendant la période de cessation d'activité, il est assuré à son conjoint et à ses enfants :

- pour les ouvriers : un capital décès, une rente au conjoint survivant et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 17, 18 et 19 de l'annexe III de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 ;
- pour les ETAM : un capital décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 14 et 15 de l'annexe III de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 ;
- pour les cadres : un capital décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 15 et 17 du règlement du régime de prévoyance de base des cadres du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 1^{er} octobre 2001).

Les garanties décès prévues aux présents articles sont accordées aux intéressés sans contrepartie de cotisations.

Article 3

Dispositions finales

Le présent accord est applicable aux salariés bénéficiaires des dispositions légales mentionnées au préambule, affiliés, lors de leur cessation d'activité, à BTP-Prévoyance, et dont cette cessation d'activité intervient entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2018.

Les parties signataires conviennent d'examiner, avant cette dernière date, l'opportunité de reconduire, à l'identique ou avec des modifications, le présent accord qui, à défaut d'être reconduit, cessera de plein droit de produire ses effets à compter du 1^{er} juillet 2018.

Le texte du présent accord sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D.2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 23 JUIN 2016

RELATIF À LA FUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE ET DES ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT, DES INDUSTRIES DU PEIGNE DE L'ARIÈGE ET DES INDUSTRIES DE LA PIPE ET DU FUME-CIGARETTE DE LA RÉGION DE SAINT-CLAUDE

NOR : ASET1650917M

IDCC : 567

Entre

BJOC

FNAMAC

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le ministère du travail a adressé respectivement les 24 juillet 2015 et 8 janvier 2016 une information en application de l'article L. 2261-32 du code du travail indiquant son intention de fusionner les conventions collectives citées dans le titre du présent accord dans un délai respectivement de 1 an et de 6 mois. Il demandait, dans cette perspective, aux partenaires sociaux d'engager des négociations en ce sens.

Les partenaires sociaux se sont rapprochés afin d'examiner les conséquences d'une fusion. Ils ont décidé dans cette perspective d'arrêter les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Les conventions collectives de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, des industries du peigne de l'Ariège et des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint-Claude sont fusionnées à la date d'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions suivantes.

Le champ de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent est élargi :

- d'une part à celui des industries du peigne de l'Ariège ;
- d'autre part à celui des industries des pipes et fume-cigarette de la région de Saint-Claude.

Les clauses de ces deux dernières conventions collectives demeurent cependant applicables pendant une durée de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Elles cessent de l'être à cette échéance. Seules les clauses de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie sont applicables à la fin de cette période de 2 années. Durant cette période de 2 ans, les partenaires sociaux négocient les adaptations conventionnelles qui s'avèrent nécessaires.

Article 2

Les salariés employés dans une entreprise qui appliquait la convention collective des industries du peigne de l'Ariège, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, continuent de bénéficier des avantages individuels acquis issus de l'application de cette convention collective.

Ils bénéficient en particulier d'une majoration des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés de 50 %.

Les signataires recommandent également dans ces entreprises le maintien de l'obligation de mise à disposition de douches ainsi que de la possibilité accordée aux femmes enceintes de partir 5 minutes avant le reste du personnel à compter du 5^e mois de grossesse.

Article 3

Les salariés employés dans une entreprise qui appliquait la convention collective des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint-Claude, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, continuent de bénéficier des avantages individuels acquis issus de l'application de cette convention collective.

Les ouvriers conservent le montant de la prime d'ancienneté plus favorable que celle dont ils pourraient disposer, en application de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent. Les ouvriers bénéficient, en particulier, d'une gratification de fin d'année de 25 % de la moyenne des 11 premiers mois de salaires de l'année. Les ouvriers à domicile bénéficient d'une prime d'ancienneté.

Les signataires recommandent également dans ces entreprises le maintien des dispositions suivantes :

- priorité de réembauche pour les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté, quittant leur emploi, pour un poste de permanent syndical ;
- mise en place d'élections de délégués du personnel dès l'emploi de 5 salariés ;
- de la possibilité accordée aux femmes enceintes de partir 5 minutes avant le reste du personnel, à compter du 5^e mois de grossesse.

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 23 JUIN 2016

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650920M

IDCC : 567

Entre

BJOC

FNAMAC

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

FTM CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 ont mis en place, par accord du 26 janvier 2005, un régime de prévoyance « Incapacité de travail, invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche.

Cet accord a été révisé par l'accord du 8 décembre 2010.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réviser ce dispositif. Cette révision a en effet été rendue nécessaire compte tenu de l'évolution du contexte législatif et réglementaire encadrant l'existence de garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire, notamment au regard de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 pour 2014 ayant acté la censure des clauses de désignation d'organismes assureurs.

Le présent accord révisé ainsi, en s'y substituant, l'accord du 8 décembre 2010.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Article 2

Bénéficiaires

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties « Incapacité de travail, invalidité, décès et dépendance » minimales prévues par le présent accord.

Le bénéfice de la couverture prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, au moins pour partie par l'employeur directement ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires ou d'une rente d'invalidité complémentaire.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires ou d'une rente d'invalidité complémentaire (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance.

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise est obligatoire.

Article 3

Organisme assureur

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national et d'un protocole technique et financier.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance prévues pour les salariés de la branche :

- MUTEX, société d'assurances régie par le code des assurances, 125, avenue de Paris, 92320 Châtillon pour les garanties de prévoyance incapacité, invalidité, capital décès ou invalidité permanente et absolue.
- L'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive, rente temporaire de conjoint, rente handicap et dépendance.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Article 4

Garanties

Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

DECES - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE (en % du salaire brut)		
Capital décès (quelle que soit la situation familiale) :	200 % TA, TB	
Invalidité Absolue et Définitive (3ème catégorie)	300 % TA/ TB	
Double effet : rente d'orphelin	10 % TA, TB	
RENTE EDUCATION (en % du salaire brut)		
Montant de la rente éducation par enfant à charge en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100 % (la rente est doublée en cas de décès des deux parents ; la rente est viagère pour les enfants reconnus Invalides avant le 26e anniversaire) :		
jusqu'au 12ème anniversaire	8 % TA, TB	
du 12e au 18ème anniversaire	10 % TA, TB	
du 18e au 28e anniversaire (si poursuites d'études)	15 % TA, TB	
Rente temporaire de conjoint substitutive	5% TA, TB	
RENTE TEMPORAIRE DE CONJOINT (en % de salaire brut)		
Montant de la rente de conjoint en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100% jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite pour une durée minimale de 5 ans	10 % TA, TB	
RENTE HANDICAP VIAGERE		
Par enfant handicapé	500 €/mois	
GARANTIE DEPENDANCE		
Sous réserve de la reconnaissance de l'état de dépendance par le médecin-conseil de l'organisme assureur		
Versement d'une rente viagère à la date de reconnaissance de la dépendance avec un minimum de :	200 €/mois	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL (en % du salaire net sous déduction de la Ss nette de CSG/CRDS)		
- en complément et relais des obligations de maintien de salaire prévus par la CCN pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois	100 % TA, TB	
- à compter du 31e jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois		
INVALIDITE - INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE (en % du salaire net sous déduction de la Ss nette de CSG/CRDS)		
Invalidité :		
- Invalidité de 1ère catégorie Sécurité sociale	60 % TA, TB	
- Invalidité de 2ème et 3ème catégorie Sécurité sociale	100 % TA, TB	
Incapacité Permanente Professionnelle (en fonction du taux d'incapacité) :		
- Taux compris entre 33% et 66 %	R x 3N/2	R = rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2e catégorie N = taux d'incapacité Ss
- Taux supérieur ou égal à 66%	100 % TA, TB	

Article 5

Cotisations

Article 5.1

Obligation des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la couverture obligatoire mise en place dans l'entre-

prise pour les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Pour les salariés cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 7 de la convention collective précitée et doit intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5.2

Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit auprès des organismes recommandés

Les cotisations sont fixées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, dans la limite de la tranche B.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord paritaire de branche.

Les taux seront maintenus pendant une durée de 3 ans, sous réserve de modifications rendues nécessaires du fait de l'évolution du contexte législatif et réglementaire.

Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR		SALARIÉ		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,28	0,28			0,28	0,28
Rente orphelin – double effet	0,02	0,02			0,02	0,02
Incapacité temporaire			0,28	0,43	0,28	0,43
Invalidité	0,53	0,78			0,53	0,78
Rente éducation	0,07	0,07	0,05	0,05	0,12	0,12
Rente de conjoint	0,04	0,04	0,04	0,04	0,08	0,08
Rente handicap	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,03
Dépendance	0,08	0,08	0,30	0,30	0,38	0,38
Total	1,03	1,28	0,69	0,84	1,72	2,12

Salariés cadres et assimilés relevant des articles 4, 4 *bis* de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR		SALARIÉ		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,51	0,51			0,51	0,51
Rente d'orphelin – double effet	0,02	0,02			0,02	0,02
Incapacité temporaire			0,22	0,37	0,22	0,37

	EMPLOYEUR		SALARIÉ		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Invalidité	0,36	0,36		0,25	0,36	0,61
Rente éducation	0,12	0,07		0,05	0,12	0,12
Rente de conjoint	0,08	0,05		0,03	0,08	0,08
Rente handicap	0,03	0,03			0,03	0,03
Dépendance	0,38	0,23		0,15	0,38	0,38
Total	1,50	1,27	0,22	0,85	1,72	2,12

Article 6

Portabilité

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article précité. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 7

Reprise des encours

Au cas où une entreprise viendrait à rejoindre le régime conventionnel 6 mois après la date d'effet du présent accord, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise sera réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

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

Article 8

Haut degré de solidarité

Le régime de prévoyance instauré au niveau de la branche présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, individuelles et collectives.

La liste des actions envisagées et les modalités de leur mise en œuvre seront définies par la commission nationale paritaire de branche conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de 2 % de la cotisation versée au fonds social dédié au haut degré de solidarité.

Les entreprises n'ayant pas souscrit à l'un des contrats d'assurance auprès des organismes recommandés par la branche devront également prévoir la mise en œuvre des prestations à caractère non directement contributif définies par la commission paritaire nationale de branche.

Article 9

Suivi du régime de prévoyance

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la commission paritaire nationale de branche.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime ;
- contrôle l'application du régime ;
- contribue à l'intégration des établissements dans le régime de prévoyance ;
- examine les comptes de résultat, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession ;
- définit la politique d'action, décide des interventions du fonds social et approuve le budget présenté par les organismes assureurs recommandés.

A cet effet, les organismes assureurs recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 10

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, rente d'invalidité, rentes éducation, rente de conjoint) continuent d'être versées par les organismes assureurs recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie « Incapacité temporaire de travail – Invalidité » est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

2. Ces organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations.

3. Parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 précité du code de la sécurité sociale.

Article 11

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 12

Modalités d'application du haut degré de solidarité

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet d'une annexe précisant le règlement du fonds social dédié au haut degré de solidarité tel que défini à l'article 8.

Article 13

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 23 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

ACCORD DU 6 JUILLET 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AOÛT 2016

NOR : ASET1650909M
IDCC : 2411

Entre
ACCeS
TLSP

D'une part, et
MEDIAS 2000 CGC
FASAP FO
F3C CFDT
USNA CFTC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organisations signataires conviennent d'augmenter les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis de 1 % à compter du 1^{er} août 2016. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

NIVEAU	RAPPEL AU 1 ^{ER} MAI 2015	AU 1 ^{ER} AOÛT 2016 (+ 1 %)
I	1 493,50	1 508,50
II	1 577,70	1 593,50
III	1 686,80	1 703,70
IV	2 014,80	2 034,90
V	2 636,00	2 662,40
VI	3 338,70	3 372,10

Article 2

Les signataires rappellent l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes inscrit dans l'accord du 2 décembre 2010.

Ils rappellent donc qu'afin de réaliser concrètement cet objectif, les entreprises couvertes par cet accord se sont engagées à consacrer annuellement au minimum à 0,1 % de leur masse salariale pour la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 18 JUILLET 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD CONSTITUTIF
D'UN OPCA INTERBRANCHES ⁽¹⁾

NOR : ASET1650915M

IDCC : 44

Entre

UIC

FNIEEC

FIPEC

FNCG

FEBEA

D'une part, et

FNIC CGT

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CFE-CGC chimie

CFTC CMTE

D'autre part,

PRÉAMBULE

Les conseils d'administration paritaires des OPCA DEFI et 3+ représentant les branches professionnelles de leurs champs d'agrément respectifs ont décidé en mars 2015 de lancer une étude pour examiner l'opportunité de créer entre les branches précitées, un OPCA interbranches issu du rapprochement des OPCA DEFI et 3+ . Les travaux qui se sont déroulés sur toute l'année 2015 avec l'aide de cabinets de conseil et suivis par un comité de pilotage paritaire, ont été présentés au conseil

(1) Branches concernées : industries de l'ameublement, industries du bois (industries des panneaux à base de bois, industries du bois pour la construction et fabrication de charpentes et menuiseries industrielles), industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières, industries de la plasturgie, intersecteur papier carton et les branches constituant actuellement la section professionnelle paritaire des matériaux pour la construction de l'industrie de l'OPCA 3+.

d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au conseil d'administration extraordinaire de l'OPCA DEFI le 14 mars 2016.

Ces deux conseils d'administration ont donné un avis favorable pour ouvrir des négociations en vue du rapprochement de leurs deux OPCA. La création de ce nouvel OPCA ne peut se faire que par la négociation entre les organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées d'un accord de constitution.

Il a été décidé de constituer des délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Le nombre de participants aux réunions de négociation, est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées, soit 45 membres pour les organisations syndicales de salariés et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ de l'interbranche.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés représentative. Pour permettre une meilleure représentation de chaque organisation syndicale de salariés lors des réunions préparatoires, le nombre de participants à cette réunion est fixé à 19 membres ;
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés représentatives en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 9 membres par organisation syndicale de salariés représentative, soit 45 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera des deux OPCA. Elle sera adressée :

- aux coordinateurs des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées qu'elles auront préalablement désignées, à charge pour eux de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er} ;
- à chaque organisation syndicale d'employeurs représentative dans le champ de l'interbranche, à charge pour elles de constituer leur délégation dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés représentatives telle que définie à l'article 1^{er}. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'interbranche au périmètre des branches professionnelles susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances des deux OPCA (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par chaque OPCA auxquels ils appartiennent.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se terminera avec la signature de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches.

Les parties signataires conviennent que le présent accord est soumis à signature dans des termes identiques par les organisations syndicales concernées dans chacune des branches professionnelles.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 18 JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

NOR : ASET1650916M
IDCC : 44

Entre
UIC
FNIEEC
CSP
FIPEC
CSR
FNCG
FEBEA

D'une part, et

FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de procéder à une refonte de l'accord du 8 avril 2009 portant création du PEI et plus particulièrement du règlement du PEI figurant en annexe I en vue de prendre en compte les évolutions législatives successives et l'évolution des dénominations des fonds détenus au sein du plan. Ces modifications ayant des impacts sur les annexes II et III, ces dernières sont également modifiées. Le règlement de ce PEI, ainsi que les pièces complémentaires, est annexé au présent accord.

Par le PEI, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés des industries chimiques, notamment ceux appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa ges-

tion et prenant en compte pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse...).

Article 2

Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord permet, en application des articles L. 3323-6 et L. 3323-7 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises non tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à la participation sans avoir à conclure elles-mêmes un accord de participation qui leur soit propre. Le règlement du PEI annexé au présent accord intègre à cet effet les clauses obligatoires relatives à la participation prévues aux articles L. 3324-5 à L. 3324-8 du code du travail et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du code du travail.

Article 3

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PEI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale.

Les dispositifs d'entreprise existants ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Article 4

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi, composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale ;
- d'autant de représentants des organisations patronales signataires,

se réunira chaque année à l'initiative de l'UIC afin d'examiner le rapport relatif au PEI qui lui sera adressé par l'opérateur.

Article 5

Révision et substitution des accords et avenants relatifs au PEI antérieurs

Les parties signataires entendent par le présent accord refondre l'accord PEI du 8 avril 2009 ainsi que ses annexes et avenant pour tenir compte des évolutions législatives successives et de l'évolution des dénominations des fonds détenues au sein du plan. Dans un souci de clarté, il est convenu que le présent accord et ses annexes annulent et remplacent et se substituent donc :

- à l'accord du 8 avril 2009 portant création du PEI ;
- à l'avenant du 3 décembre 2013 à l'accord du 8 avril 2009.

Article 6

Durée et modalités de dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses annexes (annexe I : règlement du PEI ; annexe II : liste des supports d'investissement du PEI ; annexe III : frais des supports d'investissement du PEI) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 18 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES DES INDUSTRIES CHIMIQUES

PRÉAMBULE

Le présent règlement a pour objet de répondre aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Sont donc apportées les modifications suivantes :

- l'intéressement est affecté par défaut dans le plan d'épargne salariale ;
- le livret d'épargne salariale à l'embauche décline uniquement les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise ;
- l'état récapitulatif remis au départ du salarié précise que les frais de tenue de compte sont à la charge soit de l'épargnant soit de l'entreprise.

Le règlement du PEI des industries chimiques est à présent rédigé comme suit :

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI des industries chimiques) est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail (accord de branche), conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du code du travail.

Le règlement du PEI des industries chimiques est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCNIC (convention collective nationale des industries chimiques) peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de :

- favoriser auprès des ayants droit des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières ;

- recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application ;
- permettre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4

Ressources du Plan

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- versement de supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement ;
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoirs de comptes courants bloqués (CCB) ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;

Article 5

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Ce dernier se décharge alors d'effectuer le transfert.

Article 7

Versements des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de 15 jours à compter du jour du versement par le participant ou la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 du code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime.

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « Réserve spéciale de participation » (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule : $RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$, dans laquelle :

- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des

articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies*, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement ;

- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice.
- VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel ;
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôt.

Modalités de répartition

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice. A contrario, les absences ou le temps partiel ne peuvent donner lieu à une réduction *pro rata temporis*.

Sont assimilées à des périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif, ainsi que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-24 et L. 1226-7 du code du travail pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. En cas d'existence dans l'entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affectée par défaut dans la gestion pilotée du règlement du plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Versements volontaires des participants

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 30 €.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

Article 10

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan ⁽¹⁾.

Article 11

Droits issus du compte épargne-temps

Chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne temps mis en place au sein de l'entreprise, pour effectuer des versements dans le présent plan.

Article 12

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

Le bénéficiaire qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles, le demeurent.

Article 13

Plafond de versement

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant au PEI ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut ni les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne.

(1) A titre dérogatoire, les bénéficiaires conservent la possibilité de demander le déblocage exceptionnel des avoirs investis par défaut au sein du PEE/PEI entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, dans un délai de 3 mois après la notification de cette affectation par défaut.

Article 14

Versement complémentaire de l'entreprise. – Abondement

14.1. Frais de tenue de registre

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

14.2. Abondement de l'entreprise

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue de registre individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire. Il est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles (art. L. 3332-13 du code du travail).

La nature des versements faisant l'objet d'un abondement est indiquée sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

Le taux et le plafond annuel d'abondement sont choisis par l'entreprise, sans dépasser le triple des versements du bénéficiaire et sans excéder le plafond légal en vigueur.

Le plafond annuel d'abondement brut par bénéficiaire est sur le PEI de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Il est possible de retenir les modalités d'abondement suivantes :

Soit un abondement proportionnel au versement :

– formule A

Taux d'abondement entre 10 et 300 %, par incrément de 10 % selon le choix de l'entreprise.

Plafond d'abondement par incrément de 50 € (de 100 à 2 500 € bruts) ou 8 % du PASS.

– formule B

L'abondement est de 30 % bruts pour tout versement, plafonné à 8 % du montant annuel du PASS par an et par salarié.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

L'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise signataire et/ou adhérente pourra opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

A défaut de changement signifié par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

Article 15

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

- Humanis monétaire ISR ;
- Humanis taux ISR ;
- Humanis taux solidaire ;
- Humanis diversifié équilibre solidaire ;
- Humanis actions ISR.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI)/notices d'information, lesquelles sont annexées.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les avoirs seront investis dans le FCPE le moins risqué « Humanis monétaire ISR ».

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe II du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne interentreprises à Inter Expansion, FONGEPAR (« TCCP »), siège social : 139-147 rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 22 790 020 €, RCS : 538 045 964 Paris.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Article 16

Indisponibilité des droits

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du 7^e mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du 6^e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et

de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 17

Conseil de surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 18

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;

- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 19

Païement des avoirs détenus dans le PEI

A l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. A défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICL.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Article 20

Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 21

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 22

Mise en œuvre du plan. – Modification

Le plan prendra effet à compter de sa date de signature.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Liste des supports d'investissement du PEI

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis monétaire ISR part A	Monétaire	Le FCPE « Humanis monétaire ISR », de classification « Monétaires » est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Monétaires » que celle du fonds d'investissement à vocation générale (FIVG) maître « HGA monétaire ISR » – part A (anciennement dénommé MONESOR). Le FCPE « Humanis monétaire ISR », a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités détenues dans la stricte limite des besoins liés à la gestion des flux du fonds. Le fonds nourricier a le même objectif que le fonds maître à savoir rechercher une performance égale à l'EONIA (« Euro Overnight Index Average ») capitalisé diminuée des frais de gestion de son maître et de ses propres frais de gestion. Il suit la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds « Humanis monétaire ISR », pourra être inférieure à celle du fonds maître « HGA monétaire ISR » (part A) en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.	> 3 mois	1
Humanis taux ISR part A	Obligataire	L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone € et/ou en dehors de la zone €. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire. La fourchette de sensibilité du FCPE est comprise entre de 0,5 et 8. Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions ou parts dans un des FIA/OPCVM suivants : – la SICAV « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR » ; – le FCP « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR » ; – le FCP « HGA OBLIG 1-3 ISR » ; – le FCP « HGA Crédit ISR » ; – le FCP « HGA obligations vertes ISR ».	3 ans	2

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis taux solidaire part A	Obligataire	<p>L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire.</p> <p>La fourchette de sensibilité du fonds est comprise entre 0,5 et 8.</p> <p>Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions de la SICAV « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR », ou en parts du FCP « HGA Crédit ISR » ou du FCP « HGA obligations vertes ISR ».</p>	> 3 ans	2
Humanis diversifié équilibre solidaire part A	Diversifié	<p>Le FCPE Humanis diversifié équilibre solidaire, de classification « Diversifié » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance au moins équivalente à celle de son indicateur de référence.</p> <p>L'indicateur de référence du fonds est l'indice composite suivant :</p> <p>1. Pour la partie « Taux » :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 40 % EURO MTS 5-7 ans (indice – coupons réinvestis/cours de clôture composé d'obligations d'Etat de la zone euro à taux fixe d'une durée comprise entre 5 et 7 ans) ; – 10 % EONIA capitalisé (indice monétaire au jour le jour de la zone euro). <p>2. Pour la partie « Actions » :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 50 % EUROSTOXX 50 (indice – dividendes nets réinvestis/cours de clôture – représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro). 	> 5 ans	5

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis actions ISR part A	Actions de pays de la zone euro	<p>Le FCPE « Humanis actions », est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Actions de pays de la zone euro » que celle du fonds maître « HGA ACTIONS ISR ».</p> <p>Le fonds « Humanis actions ISR » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités.</p> <p>Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds nourricier « Humanis actions » peut être inférieure à celle du fonds maître « HGA actions ISR » en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.</p> <p>Le fonds d'investissement alternatif (FIA) « HGA actions ISR », de classification « Actions de pays de la zone euro » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance égale à celle de son indicateur de référence après prise en compte des frais courants. La gestion du fonds n'étant pas indicielle, sa performance pourra s'éloigner sensiblement de l'indicateur de référence qui n'est fourni qu'à titre d'indicateur de comparaison. L'indicateur de référence du FIA est EUROSTOXX 50 (indice – dividendes réinvestis/cours de clôture – représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).</p>	> 5 ans	6

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 18 JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UN PLAN D'ÉPARGNE
RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

NOR : ASET1650918M
IDCC : 44

Entre
UIC
FNIIEEC
CSP
FIPEC
CSR
FNCG
FEBEA

D'une part, et
FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de procéder à une mise en conformité du règlement du plan avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, mais également de rendre éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % sur les sommes versées dans le « PERCOI + » au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement. Il est donc procédé à une refonte de l'accord du 8 avril 2009 portant création du PERCOI et plus particulièrement du règlement du PERCOI figurant en annexe I en vue de prendre en compte les évolutions législatives successives et l'évolution des dénominations des fonds détenus au sein du plan. Ces modifications ayant des impacts sur les annexes II, III et IV, ces dernières sont également modifiées. Le règlement de ce PERCOI, ainsi que les pièces complémentaires, est annexé au présent accord.

Le PERCOI est destiné à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation (art. L. 3334-5 du code du travail) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité d'opter pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse...).

Article 2

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés.

Les dispositifs d'entreprise existants ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Article 3

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi, composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale ;
- d'autant de représentants des organisations patronales signataires,

se réunira chaque année à l'initiative de l'UIC afin d'examiner le rapport relatif au PERCOI qui lui sera adressé par l'opérateur.

Article 4

Révision et substitution des accords et avenants relatifs au PERCOI antérieurs

Les parties signataires entendent par le présent accord refondre l'accord PERCOI du 8 avril 2009 ainsi que ses annexes et avenants pour tenir compte des évolutions législatives successives et de l'évolution des dénominations des fonds détenues au sein du plan. Dans un souci de clarté, il est convenu que le présent accord et ses annexes annulent et remplacent et se substituent donc :

- à l'accord du 8 avril 2009 portant création du PERCOI ;
- aux avenants des 13 novembre 2009, 15 février 2012 et 3 décembre 2013 à l'accord portant création du PERCOI du 8 avril 2009 (annexe et règlement).

Article 5

Durée et modalités de dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses annexes (annexe I : règlement du PERCOI ; annexe II : liste des supports d'investissement du PERCOI ; annexe III : frais des supports d'investissement du PERCOI ; annexe IV : grilles d'allocation d'actif) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et des articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 18 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES DES INDUSTRIES CHIMIQUES

PRÉAMBULE

Le présent règlement a pour objet de répondre aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, également de rendre le PERCO éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le « PERCO + » au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

Sont donc apportées les modifications suivantes :

- la gestion pilotée de profil prudent devient le support de placement par défaut ;
- les grilles de gestion pilotée sont modifiées pour répondre aux critères d'éligibilité au « PERCO+ » ;
- il est ajouté la possibilité d'un « abondement périodique » ;
- sont mis à jour les dénominations des fonds prévus au règlement du plan, les acteurs y afférents, il est également procédé à une mise à jour textuelle du règlement pour prendre en compte les évolutions relatives aux dispositions législatives d'ordre public.

Le règlement du PERCOI des industries chimiques est à présent rédigé comme suit :

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

Le présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI des industries chimiques) est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail (accord de branche), conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du code du travail.

Le règlement du PERCOI des industries chimiques est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCNIC (convention collective nationale des industries chimiques) peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'Entreprise ».

Lorsque l'Entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des ayants droit des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Ce plan ne peut être mis en place que si les bénéficiaires tels que définis à l'article 5 (personnel bénéficiaire) ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, soit un PEE ou un PEI (art. L. 3334-5 du code du travail).

Article 4

Ressources du plan

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- versement de supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement ;
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoirs de comptes courants bloqués (CCB) ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;
- versement de jours de congés non pris en l'absence de CET.

Article 5

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PERCOI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'Entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise et à l'issue d'un délai de 1 an après le départ du salarié les frais afférents à la

gestion de ces versements sont à la charge exclusive des participants. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collective dans l'entreprise où il est employé.

Sans préjudice des dispositions légales, les anciens participants autres que les retraités et prérétraités peuvent rester adhérents au PERCOI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PERCOI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Ce dernier se décharge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Article 7

Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PERCOI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 30 €.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'Entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'Entreprise.

Article 8

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation. Cette dernière affectation entraîne l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail ou d'une formule dérogatoire prévue à l'article L. 3324-2, 50 % de la participation sera alors affectée d'office au plan d'épargne entreprise ou interentreprises présent dans l'Entreprise, sur le placement prévu par défaut dans le règlement.

Le solde de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée prévue à cet effet dans le règlement du PERCOI.

En cas de perception de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

- le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter : pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan ⁽¹⁾.

Article 10

Droits issus du compte épargne-temps

Conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail, les droits inscrits à un compte épargne-temps et transférés dans un PERCO sont exonérés, sous certaines conditions, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

(1) A titre dérogatoire, les bénéficiaires conservent la possibilité de demander le déblocage exceptionnel des avoirs investis par défaut au sein du PEE/PEI entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, dans un délai de 3 mois après la notification de cette affectation par défaut.

Article 11

Jours de congés non pris en l'absence de CET

Le PERCOI peut être, notamment, alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de congés et/ou de repos non pris dans les conditions fixées aux articles L. 3334-8 et R. 3334-1-1 du code du travail :

- le congé annuel ne peut être affecté au PERCOI que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- les jours versés dans un PERCOI sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an ;
- les jours versés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel visé à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Article 12

Plafond de versement

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant à un PEE ou PEI d'une part et au PERCOI d'autre part, ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'un mandataire social, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut pas les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne, ni les transferts en provenance d'un CET ou les sommes monétisées issues des jours de congés non pris, investis dans le PERCOI.

Article 13

Versement complémentaire de l'entreprise. – Abondement

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire. Il est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles (art. L. 3332-13 du code du travail).

La nature des versements faisant l'objet d'un abondement est indiquée sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

Le taux et le plafond annuel d'abondement sont choisis par l'entreprise, sans dépasser le triple des versements du bénéficiaire et sans excéder le plafond légal en vigueur.

Le plafond annuel d'abondement brut par bénéficiaire est sur le PERCOI de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Il est possible de retenir les modalités d'abondement suivantes :

Soit un abondement proportionnel au versement :

– Formule A. Abondement libre

Taux d'abondement par incrément de 10 % % (max. 300 %)

Plafond d'abondement par \square incrément de 50 € (de 100 à 5 300 € bruts) € ou \square 16 % du PASS

– Formule B. Abondement de 30 % bruts pour tout versement, plafonné à 16 % du montant annuel du PASS par an et par salarié.

Abondement d'amorçage

L'entreprise peut effectuer à l'ouverture du PERCOI un versement initial appelé « abondement d'amorçage » dans la limite d'un plafond égal à 1 % du PASS. Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

Abondement périodique

A tout moment et même en l'absence de versement du bénéficiaire, l'Entreprise peut effectuer un versement périodique dans le PERCOI.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

Conformément à l'article D. 3334-3-2 du code du travail, le plafond de ce versement (initial ou périodique) est fixé à 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale, et est inclus dans le plafond légal d'abondement du PERCOI fixé à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cet abondement périodique de l'employeur suit le même régime social et fiscal que l'abondement visé à l'article R. 3334-2 du code du travail.

En dehors de l'abondement d'amorçage et de l'abondement périodique, l'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'Entreprise signataire et/ou adhérente peut opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

A défaut de changement signifié par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque, avec deux modes de gestion - la gestion libre ou la gestion pilotée -.

Article 14.1

Gestion libre

Le mode de gestion libre offre au bénéficiaire la possibilité de choisir entre les FCPE suivants :

- Humanis monétaire ISR ;
- Humanis taux ISR ;
- Humanis taux solidaire ;
- Humanis diversifié équilibre solidaire ;
- Humanis actions ISR.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI)/ notices d'information, lesquelles sont annexés au présent avenant.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du PERCOI.

Article 14.2

Gestion pilotée

La gestion pilotée résulte d'un choix formulé par le bénéficiaire.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon deux grilles d'allocation d'actifs établies par la société de gestion, jointes en annexe, combinant les 4 FCPE suivants : Humanis monétaire ISR « part A », Humanis taux ISR « part A », Humanis actions ISR « part A », Actions PME-ETI « part A » et permettant de réduire les risques financiers en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le bénéficiaire entre une gestion prudente, équilibrée ou dynamique. Le bénéficiaire ne peut détenir des avoirs que dans un seul des trois profils de gestion pilotée. Il pourra cependant changer de profil de gestion pilotée une seule fois. Ce changement de profil concerne alors tous les avoirs détenus en gestion pilotée.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

Le teneur de comptes conservateur de parts - teneur de registres, Inter Expansion - Fongepar, procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe II du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels et la tenue de compte au présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises à Inter Expansion - Fongepar

(« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 22 790 020 €, RCS : 538 045 964 Paris.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, modifié par l'article 149-I de la loi n° 2015-990, le choix par défaut sur le PERCOI est désormais la gestion pilotée et cette gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire à hauteur de 7 % minimum (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier) à travers le FCPE « Actions PME-ETI ».

A défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, les sommes seront investies dans la grille de profil « Prudent ». Si le salarié est déjà investi dans une autre grille de gestion pilotée, cette dernière sera alors privilégiée.

En conséquence, le présent PERCOI devenu « PERCOI+ » est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisée par décret.

Article 14.3

Transferts entre les différents modes de gestion

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée et inversement, de la gestion pilotée vers la gestion libre.

Article 15

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 16

Conseil de surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'Entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'Entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 17

Indisponibilité des droits

Les sommes versées au PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter du départ à la retraite, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

a) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain et de 1 an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;

c) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

d) Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 18

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'Entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'Entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par les articles R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;

- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'Entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 19

Païement des avoirs détenus dans le PERCOI

A l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoirs s'effectue soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital, soit pour partie en rente et pour partie en capital, selon le choix formulé par le bénéficiaire.

Dans le cas où le bénéficiaire opte pour le versement d'une rente, les avoirs du PERCOI seront confiés à la compagnie d'assurances R2E, ou à un autre assureur selon le choix du bénéficiaire.

La délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de registre, au moyen d'un imprimé édité par ce dernier.

A défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des porteurs de parts et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un bénéficiaire décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICI.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Article 20

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 21

Durée du Plan. Modification

Le plan est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié par l'une ou l'autre des parties par avenant.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Toutefois d'un commun accord entre les parties, et sauf dispositions légales contraires, l'avenant pourra être d'effet immédiat.

Article 22

Dénonciation

Lorsque l'adhésion au plan a été négociée au sein des entreprises adhérentes ou signataires, la dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

Dispositions finales

Le présent règlement de PERCOI prendra effet dès sa signature.

Liste des supports d'investissement du PERCOI

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis monétaire ISR Part A	Monétaire	Le FCPE « Humanis Monétaire ISR », de classification « Monétaires » est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Monétaires » que celle du fonds d'investissement à vocation générale (FIVG) maître « HGA monétaire ISR » – part A (anciennement dénommé MONESOR). Le FCPE « Humanis Monétaire ISR », a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités détenues dans la stricte limite des besoins liés à la gestion des flux du fonds. Le fonds nourricier a le même objectif que le fonds maître à savoir rechercher une performance égale à l'EONIA (« Euro Overnight Index Average ») capitalisé diminuée des frais de gestion de son maître et de ses propres frais de gestion. Il suit la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds « Humanis monétaire ISR », pourra être inférieure à celle du fonds maître « HGA monétaire ISR » (part A) en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.	> 3 mois	1
Humanis Taux ISR Part A	Obligataire	L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire. La fourchette de sensibilité du FCPE est comprise entre de 0,5 et 8. Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions ou parts dans un des FIA/OPCVM suivants : – la SICAV « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR » ; – le FCP « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR » ; – le FCP « HGA OBLIG 1-3 ISR » ; – le FCP « HGA Crédit ISR » ; – le FCP « HGA obligations vertes ISR ».	3 ans	2

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis taux solidaire Part A	Obligataire	L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire. La fourchette de sensibilité du fonds est comprise entre 0,5 et 8. Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions de la SICAV « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR », ou en parts du FCP « HGA crédit ISR » ou du FCP « HGA obligations vertes ISR ».	> 3 ans	2
Humanis diversifié équilibre solidaire Part A	Diversifié	Le FCPE Humanis diversifié équilibre solidaire, de classification « Diversifié » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance au moins équivalente à celle de son indicateur de référence. L'indicateur de référence du fonds est l'indice composite suivant : 1. Pour la partie « Taux » : – 40 % EURO MTS 5-7 ans (indice – coupons réinvestis/ cours de clôture – composé d'obligations d'Etat de la zone euro à taux fixe d'une durée comprise entre 5 et 7 ans) ; – 10 % EONIA capitalisé (Indice monétaire au jour le jour de la zone euro) ; 2. Pour la partie « Actions » : – 50 % EUROSTOXX 50 (indice – dividendes nets réinvestis/ cours de clôture – représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).	> 5 ans	5
Humanis actions ISR Part A	Actions de pays de la zone euro	Le FCPE « Humanis actions », est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Actions de pays de la zone euro » que celle du fonds maître « HGA ACTIONS ISR ». Le fonds « Humanis actions ISR » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités. Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds nourricier « Humanis actions » peut être inférieure à celle du fonds maître « HGA actions ISR » en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier. Le fonds d'investissement alternatif (FIA) « HGA actions ISR », de classification « Actions de pays de la zone euro » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance égale à celle de son indicateur de référence après prise en compte des frais courants. La gestion du fonds n'étant pas indicielle, sa performance pourra s'éloigner sensiblement de l'indicateur de référence qui n'est fourni qu'à titre d'indicateur de comparaison. L'indicateur de référence du FIA est EUROSTOXX 50 (indice – dividendes réinvestis/cours de clôture – représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).	> 5 ans	6

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Actions PME-ETI	Actions de pays de la zone euro	<p>Le fonds « Actions PME-ETI » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités. Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître « HGA ACTIONS PME-ETI », de classification « Actions de pays de la zone euro » qui a pour objectif de gestion d'atteindre la performance de l'indice CAC PME NET RETURN (dividendes nets réinvestis). Le fonds a vocation à être investi à hauteur de 80 % minimum de son actif net sur un ou plusieurs marchés des actions de petites et moyennes entreprises et/ou des entreprises de taille intermédiaire de la zone euro. L'exposition au risque action sera au maximum de 110 % de l'actif net. Cependant, en fonction des conditions de marché, l'exposition au risque action pourra être diminuée au profit de la poche monétaire, investie directement ou via des OPC, ces derniers représentant au maximum 15 % de l'actif net. La stratégie d'investissement est analysée et définie au cours de comités stratégiques mensuels. Une fois établie la stratégie d'investissement, s'ensuit l'allocation tactique venant s'adapter à la conjoncture boursière à court terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour la partie actions l'allocation sectorielle ; – pour la partie taux d'intérêt le positionnement de la courbe. <p>Pour l'approche sectorielle, sont pris en compte des éléments tels que la croissance bénéficiaire sectorielle, les valorisations boursières avec une comparaison historique, en intégrant le caractère plus ou moins cyclique des secteurs. L'attention est portée sur le caractère moyen et long terme des valorisations sectorielles relatives, tout en intégrant la dynamique de révision bénéficiaire à court terme.</p>	> 5 ans	6

Grilles d'allocation d'actifs dans le cadre de la gestion pilotée

Gestion pilotée du PERCOI – Grille prudente

DURÉE	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	HUMANIS monétaire	HUMANIS taux	HUMANIS actions	PME-ETI	TOTAL
42 et plus	0	6	87	7	100
41	0	6	87	7	100
40	0	6	87	7	100
39	0	6	87	7	100
38	0	6	87	7	100
37	0	6	87	7	100
36	0	6	87	7	100
35	0	6	87	7	100

DURÉE	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	HUMANIS monétaire	HUMANIS taux	HUMANIS actions	PME-ETI	TOTAL
34	0	6	87	7	100
33	0	6	87	7	100
32	0	6	87	7	100
31	0	6	87	7	100
30	0	10	83	7	100
29	0	14	79	7	100
28	0	18	75	7	100
27	0	21	72	7	100
26	0	24	69	7	100
25	0	26	67	7	100
24	0	30	63	7	100
23	0	33	60	7	100
22	0	35	58	7	100
21	0	39	54	7	100
20	0	42	51	7	100
19	0	45	48	7	100
18	0	49	44	7	100
17	0	51	42	7	100
16	0	55	38	7	100
15	0	59	34	7	100
14	0	63	31	6	100
13	0	66	28	6	100
12	0	70	24	6	100
11	0	74	21	5	100
10	0	76	19	5	100
9,5	0	79	18,5	2,5	100
9	0	81	16,5	2,5	100
8,5	0	84	13,5	2,5	100
8	0	86	11,5	2,5	100
7,5	0	89	8,5	2,5	100
7	0	90	7,5	2,5	100
6,5	3	90	6	1	100
6	9	84	6	1	100
5,5	14	80	6	0	100
5	22	72	6	0	100
4,5	30	64	6	0	100

DURÉE	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	HUMANIS monétaire	HUMANIS taux	HUMANIS actions	PME-ETI	TOTAL
4	33	61	6	0	100
3,5	36	59	5	0	100
3	43	52	5	0	100
2,5	50	46	4	0	100
2	59	38	3	0	100
1,5	67	31	2	0	100
1	83	16	1	0	100
0,5	100	0	0	0	100

Gestion pilotée du PERCOI – Grille équilibrée

DURÉE	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	HUMANIS monétaire	HUMANIS taux	HUMANIS actions	PME-ETI	TOTAL
42 et plus	0	0	93	7	100
41	0	0	93	7	100
40	0	0	93	7	100
39	0	0	93	7	100
38	0	0	93	7	100
37	0	0	93	7	100
36	0	0	93	7	100
35	0	0	93	7	100
34	0	0	93	7	100
33	0	0	93	7	100
32	0	0	93	7	100
31	0	0	93	7	100
30	0	0	93	7	100
29	0	3	90	7	100
28	0	6	87	7	100
27	0	11	82	7	100
26	0	14	79	7	100
25	0	16	77	7	100
24	0	20	73	7	100
23	0	24	69	7	100
22	0	26	67	7	100
21	0	31	62	7	100

DURÉE	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	HUMANIS monétaire	HUMANIS taux	HUMANIS actions	PME-ETI	TOTAL
20	0	35	58	7	100
19	0	38	55	7	100
18	0	41	52	7	100
17	0	45	48	7	100
16	0	49	44	7	100
15	0	54	39	7	100
14	0	58	36	6	100
13	0	61	33	6	100
12	0	66	28	6	100
11	0	70	25	5	100
10	0	74	21	5	100
9,5	0	75	22,5	2,5	100
9	0	79	18,5	2,5	100
8,5	0	82	15,5	2,5	100
8	0	85	12,5	2,5	100
7,5	0	88	9,5	2,5	100
7	0	89	8,5	2,5	100
6,5	2	89	8	1	100
6	8	83	8	1	100
5,5	13	79	8	0	100
5	21	71	8	0	100
4,5	28	64	8	0	100
4	32	62	6	0	100
3,5	35	60	5	0	100
3	42	53	5	0	100
2,5	50	46	4	0	100
2	58	38	4	0	100
1,5	66	32	2	0	100
1	83	16	1	0	100
0,5	100	0	0	0	100

Gestion pilotée du PERCOI – Grille dynamique

DURÉE	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	HUMANIS monétaire	HUMANIS taux	HUMANIS actions	PME-ETI	TOTAL
42 et plus	0	0	93	7	100
41	0	0	93	7	100
40	0	0	93	7	100
39	0	0	93	7	100
38	0	0	93	7	100
37	0	0	93	7	100
36	0	0	93	7	100
35	0	0	93	7	100
34	0	0	93	7	100
33	0	0	93	7	100
32	0	0	93	7	100
31	0	0	93	7	100
30	0	0	93	7	100
29	0	0	93	7	100
28	0	0	93	7	100
27	0	0	93	7	100
26	0	0	93	7	100
25	0	1	92	7	100
24	0	6	87	7	100
23	0	10	83	7	100
22	0	14	79	7	100
21	0	19	74	7	100
20	0	24	69	7	100
19	0	26	67	7	100
18	0	31	62	7	100
17	0	35	58	7	100
16	0	40	53	7	100
15	0	45	48	7	100
14	0	50	44	6	100
13	0	55	39	6	100
12	0	60	34	6	100
11	0	65	30	5	100
10	0	69	26	5	100
9,5	0	71	26,5	2,5	100

DURÉE	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	HUMANIS monétaire	HUMANIS taux	HUMANIS actions	PME-ETI	TOTAL
9	0	75	22,5	2,5	100
8,5	0	79	18,5	2,5	100
8	0	83	14,5	2,5	100
7,5	0	85	12,5	2,5	100
7	0	88	9,5	2,5	100
6,5	1	89	9	1	100
6	7	83	9	1	100
5,5	12	79	9	0	100
5	20	71	9	0	100
4,5	28	63	9	0	100
4	32	61	7	0	100
3,5	35	59	6	0	100
3	42	52	6	0	100
2,5	50	45	5	0	100
2	58	38	4	0	100
1,5	66	31	3	0	100
1	83	16	1	0	100
0,5	100	0	0	0	100

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 18 JUILLET 2016
RELATIF À LA SANTÉ, À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL,
À LA SÉCURITÉ ET À LA SÛRETÉ

NOR : ASET1650919M
IDCC : 44

Entre
UIC
FNIEEC
CSP
FIPEC
CSR
FNCG
FEBEA

D'une part, et

FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires soulignent toute l'importance qu'elles attachent aux dispositions figurant dans les accords de branche relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité et entendent poursuivre la dynamique engagée dans ces domaines qui constituent des éléments déterminants de l'industrie chimique.

L'objet du présent accord est de rassembler et d'enrichir l'ensemble des dispositions conventionnelles portant sur ces thèmes, afin de disposer d'un texte unique, complet et en adéquation avec le cadre législatif et réglementaire actuel.

Dès lors, les parties signataires réaffirment leur attachement à la protection et à la prévention de la santé au travail, qui constitue une priorité pour les employeurs et les salariés des industries

chimiques. Elles ont également souhaité que soit renforcée la sûreté des sites industriels, aujourd'hui au cœur de leurs préoccupations.

Cette démarche s'inscrit donc dans une logique de prévention, visant à associer la direction, l'encadrement, les instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel à la préservation de la santé, de la sécurité et de la sûreté dans les entreprises de la branche.

Les règles de sécurité et de sûreté ne pouvant s'appliquer qu'en prenant en compte les spécificités de l'activité de chaque entreprise, les parties signataires se sont attachées à définir un cadre permettant à chaque entreprise de disposer d'un support adapté pour renforcer son approche et sa maîtrise de la sécurité et de la sûreté, tant en interne que dans les hypothèses la conduisant à recourir à des entreprises extérieures.

I. – Conditions de travail

Article 1^{er}

Charge de travail et effectifs

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort physique ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive. La charge de travail de tous les salariés placés sous la direction du chef d'entreprise doit rester compatible avec les exigences de leur santé, le développement de leur personnalité et l'exercice de leurs responsabilités professionnelles et extraprofessionnelles.

Les normes de travail sont établies en prenant en compte un effectif suffisant pour éviter toute charge excessive de travail eu égard notamment au remplacement des absents ; à cet effet, le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel, seront consultés. Ces normes sont également établies afin de permettre que les temps de repos dont les salariés bénéficient soient réellement utilisés.

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure adéquate en tenant compte du principe de compatibilité avec la sécurité et la santé des travailleurs.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, la commission régionale de conciliation, prévue à l'article 27 des clauses communes de la convention collective nationale des Industries chimiques, saisie à la demande de la partie la plus diligente, pourra désigner un expert ; avant qu'elle ne se réunisse à nouveau pour examiner les conclusions de l'expert, elle en communiquera le rapport au comité d'établissement.

Après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail fera l'objet d'une ligne budgétaire spécifique. Cette ligne budgétaire doit faire apparaître un regroupement global des investissements dont l'objet principal est l'amélioration des conditions de travail.

Conformément aux dispositions conventionnelles, le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier, comme toutes les autres catégories de salariés, des mesures de réduction et d'aménagement de la durée du travail.

De même, il doit pouvoir participer effectivement à des stages de formation professionnelle, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour, à cet effet, les entreprises prennent, en accord avec les intéressés, les mesures appropriées, compte tenu notamment de la durée du stage et de ses modalités.

Le personnel d'encadrement qui, par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés, doit bénéficier d'une formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les

aspects humains des conditions de travail. Cette formation devra inclure des notions de législation du travail.

Par ailleurs, dans le cas où les entreprises ont recours à des astreintes à domicile pour certains de leurs salariés, ceux-ci bénéficieront, à leur demande, d'un régime de repos compensateur de préférence à une compensation pécuniaire.

Article 2

Restauration

Le temps nécessaire au repas, les conditions d'hygiène, les lieux de repas, doivent être considérés comme un élément important de l'amélioration des conditions de travail.

Les salariés travaillant en service continu ou semi-continu dans des postes d'une durée au moins égale à 6 heures doivent pouvoir se procurer un repas chaud ou disposer des moyens leur permettant de conserver et de réchauffer les aliments qu'ils ont apportés.

II. – Hygiène, santé, sécurité, sûreté des sites industriels

Article 3

Evaluation a priori des risques professionnels

L'évaluation *a priori* des risques professionnels constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Celle-ci s'inscrit dans une dynamique de mise en œuvre de mesures visant à la meilleure prévention possible.

Elle constitue un moyen essentiel pour préserver la santé et la sécurité des salariés sous la forme d'une recherche en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'évaluation du risque chimique se fait pour toute exposition à des substances ou mélanges chimiques dangereuses en application de l'article 13 du présent accord et porte sur les niveaux d'exposition collectifs ou individuels à celles-ci en tenant compte des procédés et des process.

Les parties signataires sont conscientes que cette évaluation des risques professionnels, qui permet de déterminer, en liaison avec le CHSCT, les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que la formation et l'information des salariés en matière de santé, de sécurité et conditions de travail, doit être réalisée, quelle que soit la nature des risques à prévenir, selon une périodicité régulière (au moins une fois par an) et qu'elle doit être actualisée dès que des modifications de paramètres interviennent.

L'employeur est responsable de l'évaluation et de la maîtrise des risques pour la santé et la sécurité au travail. Il lui appartient conséquemment d'initier et d'organiser l'évaluation *a priori* des risques ainsi que d'assurer sa mise à jour.

L'évaluation *a priori* des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte habituellement trois étapes :

1. Une évaluation initiale comportant une identification des dangers (recensement de l'ensemble des dangers : chimiques, physiques et biologiques, ainsi que des facteurs ergonomiques et psychosociaux) et une estimation des expositions habituelles inhérentes au type d'activité exercée ;
2. La fixation de priorités en fonction des résultats de l'évaluation initiale (suivant probabilité et gravité des risques), donnant lieu le cas échéant à une évaluation approfondie faisant appel à la métrologie ;
3. Cette évaluation conduit à l'établissement d'un plan de prévention visant la maîtrise des risques et la programmation des actions de réévaluation qui tiendront compte notamment de l'efficacité des mesures choisies, de l'évolution des connaissances et des modifications des processus de travail.

Les parties signataires soulignent qu'il existe plusieurs méthodes d'évaluation des risques chimiques, et en particulier les recommandations du comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTNE) de la CNAMTS.

Article 4

Organisation de l'évaluation a priori des risques professionnels

Afin de réaliser une évaluation *a priori* des risques adaptée à l'entreprise ou l'établissement, des compétences diverses, encore appelées pluridisciplinaires, peuvent être nécessaires. Ainsi, elles peuvent appartenir aux disciplines ou activités suivantes : hygiène industrielle, toxicologie, ergonomie, acoustique, expertise en système de ventilation et de captage de polluants ou à d'autres formes d'expertise en santé au travail.

Ces compétences pluridisciplinaires interviennent notamment au cours de l'évaluation approfondie des risques ou de la recherche de solutions visant à les prévenir et les maîtriser.

La démarche d'évaluation *a priori* des risques associe d'abord l'ensemble des personnels internes impliqués dans la prévention : service de santé au travail (en présence de service autonome), CHSCT ou à défaut les DP, personnes chargées de la sécurité et/ou de l'hygiène industrielle ainsi que les opérateurs concernés.

Article 5

Organisation de la pluridisciplinarité

De nombreuses composantes entrent en ligne de compte pour définir les priorités d'action en matière de prévention. Les choix sont complexes, ils sont liés à de multiples paramètres économiques, socioculturels, médicaux et doivent concilier des intérêts individuels et collectifs, parfois antagonistes. Les partenaires sociaux doivent jouer tout leur rôle dans la dynamique de prévention.

La prévention des risques professionnels, et en particulier l'évaluation et la maîtrise des risques chimiques, physiques et biologiques et des facteurs ergonomiques et psychosociaux, nécessite d'associer des compétences diverses qui peuvent appartenir à l'établissement ou à l'entreprise ou relever de structures externes.

En l'absence de compétences internes dédiées, ou si l'évaluation initiale des risques réclame des ressources additionnelles, l'employeur, pour faire appel à des compétences externes, prendra l'avis du médecin du travail. Il a notamment recours au service de santé au travail interentreprises et à d'autres structures et institutions extérieures à l'entreprise. Le CHSCT est consulté sur l'intervention de compétences extérieures.

Les compétences requises dépendent de la nature et de l'importance des risques rencontrés ; leur intervention ne sera bien souvent envisagée qu'après une première estimation des risques réalisée par les structures internes de l'établissement avec l'appui du médecin du travail.

L'employeur veillera à une bonne coordination entre les ressources, qu'elles s'exercent dans l'entreprise (médecin du travail, personnes chargées de la sécurité des personnes et de l'hygiène industrielle, personnel infirmier...) ou dans des structures extérieures à l'entreprise (service de santé au travail interentreprises, CARSAT ou CRAMIE, consultants...).

Article 6

Contenu et communication du support d'évaluation des risques professionnels

Les résultats de l'évaluation des risques qui doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement sont consignés sur un document unique mis à jour au moins une fois par an et à l'occasion de modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail.

Ce document est communiqué au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel et au médecin du travail. Il portera, entre autres, sur :

- les risques physiques et les ambiances de travail :
 - éclairage ;
 - rayonnements ionisants et non ionisants ;
 - écrans de visualisation ;
 - bruit ;
 - vibrations ;
 - ambiance thermique ;
 - électricité ;
 - manutention ;
 - circulation et déplacements, travaux en hauteur ;
 - machines et équipements de travail ;
 - incendie et explosion.
- les risques chimiques (dont les déchets) ;
- les risques biologiques ;
- les risques psycho sociaux ;
- ...

Le document unique est, par ailleurs, tenu à disposition dans les conditions prévues à l'article R. 4121-3 du code du travail.

Article 7

Prévention des risques professionnels et rôle des instances représentatives du personnel

Une politique de prévention des risques professionnels implique que tous les salariés soient toujours conscients des enjeux et vigilants afin d'être véritablement acteurs de cette prévention. La sensibilisation et la formation à la sécurité font partie intégrante de cette politique.

Les instances représentatives du personnel, dans le cadre des missions qui leur sont reconnues par les lois, règlements, conventions, et notamment le CHSCT, sont impliquées dans la politique de prévention des risques professionnels. Elles contribuent à la promotion de cette prévention dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à la réglementation applicable, le CHSCT donne son avis sur les mesures de prévention et participe aux inspections et réunions périodiques qui doivent être organisées par l'entreprise qui assure la coordination et la mise à jour des mesures de prévention.

Lors de l'intervention d'une entreprise extérieure et en cas de risques significatifs liés à l'interférence de l'activité de celle-ci avec l'activité de l'entreprise utilisatrice, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice peut désigner l'un de ses membres pour participer à l'élaboration du plan de prévention. Les modalités en sont fixées en concertation entre l'employeur et le CHSCT. Le temps passé pourra le cas échéant faire l'objet d'une affectation particulière sur le crédit d'heures du CHSCT.

Article 8

Management de la sécurité au travail et de la santé

Les parties signataires conviennent de la nécessité de déployer un management de la sécurité dans toutes les entreprises.

Ce management de la sécurité, qui doit être adapté à chacune d'elles, s'articule autour des éléments suivants déterminés en fonction de son activité :

1. Organisation, formation

Les fonctions des personnels associés à la prévention sont décrites. Les besoins en matière de formation des personnels associés à la prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé sont identifiés. Ils sont intégrés dans les plans de formation comme prévu à l'article 10 du présent accord. Ils font l'objet d'un examen spécifique une fois par an dans le cadre du CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

2. Identification et évaluation des risques

Des dispositions sont prises pour permettre une identification et une évaluation des risques.

3. Maîtrise des procédés, maîtrise d'exploitation

Des procédures et des instructions sont mises en œuvre pour permettre la maîtrise des procédés et l'exploitation des installations dans des conditions de sécurité optimales.

4. Gestion des modifications

Des procédures sont mises en œuvre pour les modifications apportées aux installations et aux procédés et pour la conception de nouvelles installations ou de nouveaux procédés.

5. Gestion des retours d'expériences

Des dispositions sont prévues pour organiser, avec le CHSCT, les analyses d'accident ou d'incidents qui auraient pu avoir les mêmes conséquences qu'un accident et pour assurer le suivi des actions correctives et développer le retour d'expérience. Un bilan annuel sera présenté au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 9

Formation à la sécurité et accueil sur le site

1. Les parties signataires conviennent d'intervenir auprès des instances en charge de la formation initiale pour souligner l'intérêt qu'elles portent à une valorisation des formations à la sécurité et à la prévention des risques professionnels dispensées dans le cadre des différentes filières de l'enseignement technique et scientifique.

2. Les entreprises développent leurs procédures d'accueil et, en particulier, les aspects concernant la sécurité.

Ces procédures, qui doivent être adaptées aux risques propres à l'entreprise, peuvent, à titre d'exemple, comporter :

- une présentation du site et des risques professionnels encourus ;
- la politique de prévention mise en œuvre, ses objectifs et ses moyens.

Des procédures adaptées sont mises en œuvre pour les stagiaires qui seraient accueillis par l'entreprise.

3. En matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le plan de formation de l'entreprise comporte :

- des actions appropriées portant sur la politique de sécurité de l'entreprise, les risques propres à son activité et leur prévention. Ces actions peuvent être générales ou ne concerner qu'un secteur de l'entreprise, ou un poste de travail ;
- des actions mises en œuvre à l'occasion de modifications apportées à la politique de sécurité de l'entreprise ou lors de l'introduction de technologies nouvelles ou de changements dans l'organisation.

Le personnel de l'entreprise, et en particulier les salariés exposés à des risques professionnels, bénéficie de ces actions à intervalles réguliers.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles du code du travail relatifs à la formation en matière de sécurité ⁽¹⁾.

4. Indépendamment des mesures figurant dans l'article 23.2 du présent accord, des actions spécifiques sont dispensées au personnel d'encadrement.

Ces actions portent en particulier sur :

- l'hygiène et la sécurité, la politique de prévention de l'entreprise, ses objectifs et ses moyens, l'organisation mise en place ;
- l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail et l'ergonomie.

5. Conventions d'objectifs : les conventions d'objectifs conclues entre la profession et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) peuvent permettre aux entreprises de moins de 200 salariés de bénéficier, dans un cadre contractuel, d'aides en sus des aides financières simplifiées (AFS) leur permettant d'améliorer la prévention, de sensibiliser leurs salariés à la prévention des risques professionnels ou de réaliser des actions de formation destinées aux techniciens de sécurité.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'intérêt qu'elles portent à ce dispositif qui ne peut que faciliter le développement des politiques de prévention des entreprises concernées.

Article 10

Développement de l'information et de la formation dans le domaine de la sécurité

Les parties signataires réaffirment le besoin d'une formation à la sécurité dans l'enseignement général, l'importance d'une formation générale à la sécurité dans les différentes filières de l'enseignement technique et scientifique ainsi que la nécessité d'une formation spécifique à la sécurité et à la prévention des risques dans l'enseignement professionnel continu.

Le développement de la formation dans le domaine de la sécurité qui doit être poursuivi se développe à plusieurs niveaux (sur la formation des salariés des entreprises extérieures à la sécurité, se reporter à l'article 27 du présent accord) :

1. Formation initiale

Conformément aux dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, la profession a développé des partenariats afin que la formation à la sécurité soit prise en compte dans la formation initiale ⁽²⁾.

De même, les actions visant à sensibiliser et à informer les élèves et les enseignants des lycées seront favorisées (accueil d'enseignants dans les entreprises et de professionnels à l'école...), ainsi que les formations à la sécurité pour les conducteurs d'appareils des Industries Chimiques (CAIC) et bacs professionnels.

2. Information et formation professionnelle continue

Accueil des salariés

La sécurité est partie intégrante de l'accueil des salariés de l'établissement. Les procédures d'accueil mises en œuvre dans les établissements doivent concerner :

- les nouveaux embauchés (CDD et CDI) et les stagiaires ;

(1) Sont visés ici les articles L. 4111-6, L. 4141-2 à -4, L. 4142-2 à -4, L. 4143-1, L. 4522-2, L. 4154-2 et L. 4154-4 du code du travail.

(2) Il s'agissait notamment du module hygiène, sécurité, introduit dans les programmes d'apprentissage des CFA de la chimie, formation sécurité, en partenariat avec l'INRS, dans les programmes des 17 écoles d'ingénieurs chimistes de la fédération Gay-Lussac.

- les salariés venant d'un autre site ;
- les personnels des entreprises de travail temporaire (ETT) ;
- les personnels des entreprises extérieures.

Elles comportent :

- une information sur la politique générale et les objectifs de la société en matière de sécurité et d'environnement ;
- une présentation du site et une sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement et une visite du lieu de travail ;
- une information sur le service sécurité, le service médical, le CHSCT... ;
- la remise des règles et des consignes générales en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, en vigueur dans l'établissement concerné, ces règles et consignes étant mises à jour périodiquement ;
- la conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.

Formation à la sécurité au poste de travail

La formation au poste de travail, quel qu'il soit, est un des éléments devant permettre le fonctionnement en sécurité des installations et équipements de manière à assurer la sécurité des personnes, l'intégrité des biens et la protection de l'environnement.

Pour le personnel entrant en fonction, des formations adaptées aux postes de travail sont organisées. Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (marches stables, marches dégradées, procédures d'urgence, arrêt de tout ou partie de l'installation).

Une attention particulière est portée à l'explication des modes opératoires lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des installations et des personnes, et sur le fonctionnement des systèmes de sécurité et de secours.

Des exercices pratiques, dont le CHSCT, ou à défaut les DP, est informé, voire auxquels il participe, sont organisés régulièrement en fonction des risques particuliers des établissements. Ils concernent par exemple :

- l'évacuation des lieux ;
- les manœuvres techniques sur les unités et installations ;
- les exercices d'incendie sur le site ;
- les exercices d'écoles à feu ;
- les exercices de secours aux blessés, etc.

Formation professionnelle continue

Les plans de formation des entreprises intégreront, suivant les nécessités, des formations spécifiques à l'hygiène et à la sécurité. Elles doivent notamment tendre à initier le personnel aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Ces formations pourront être dispensées par les entreprises elles-mêmes ou par des organismes de formation.

Dans le cadre de l'élaboration des plans de formation annuels ou pluriannuels, et de leur suivi (notamment lors des bilans) une attention particulière sera portée à l'adéquation de ces formations aux risques identifiés.

Article 11

Renforcement de la sûreté des établissements Seveso

Les industries chimiques considèrent que la problématique de la sûreté, au même titre que celle de la sécurité, est essentielle.

Afin de maintenir et d'améliorer la sûreté (la maîtrise de la sûreté vise la prévention des actes de malveillance – intrusion, vol, terrorisme, y compris les cyberattaques) des établissements Seveso, les entreprises de la branche doivent :

- surveiller et contrôler les accès des personnes, des véhicules et des objets entrants (dont les colis) en adaptant les moyens techniques et humains de cette activité en concertation avec le CHSCT, ou à défaut les DP ;
- le contrôle des accès vise le cas échéant : les barrières, les clôtures, le gardiennage, le système de badge, la détection anti-intrusion ;
- formaliser une cartographie des zones sensibles et de leurs conditions d'accès par toute personne ;
- tenir à jour l'inventaire des stocks de matières dangereuses pour détecter rapidement les vols et le signaler aux autorités.

Par ailleurs, il demeure possible d'interroger le personnel, dans le strict respect des dispositions du code du travail, en vertu desquelles la mise en place de dispositifs de contrôle ne peut intervenir que lorsque des circonstances particulières le justifient et que les personnes concernées sont informées préalablement à leur mise en œuvre.

III. – Risques professionnels

A. – Risques liés à l'entreprise ou à l'activité

Article 12

Exposition au bruit, éclairage et manutention

Lorsqu'il y a lieu de réduire l'exposition au bruit, les entreprises privilégient les mesures collectives ; à défaut dans le cadre des dispositions réglementaires applicables, elles dotent le personnel concerné des moyens de protection individuelle et le sensibilisent aux risques encourus.

Dans le cadre de la réglementation applicable, l'employeur procède à une estimation et, si besoin est, à un mesurage du bruit subi pendant le travail. Il procède au renouvellement de ces opérations dans les conditions prescrites.

A cet égard, la modernisation technologique constitue une opportunité de choisir et, au besoin, de mettre au point des procédés permettant de s'attaquer à la source des nuisances dès la conception de ces nouvelles installations.

Un niveau approprié d'éclairement aux postes de travail dans les ateliers et dans les zones de circulation contribue à l'accroissement de la sécurité. Lorsque c'est nécessaire, ce niveau fait l'objet d'ajustements et d'améliorations.

Les voies de circulation, les aires et locaux de conditionnement et de stockage sont conçus et aménagés en sorte de réduire les risques liés à la manutention des produits.

Article 13

Exposition à des substances et mélanges chimiques dangereux

Les termes « substances et mélanges chimiques dangereux » s'entendent des substances et mélanges chimiques considérés comme dangereux par le code du travail.

L'employeur établit une notice pour chaque poste de travail exposant les salariés à des substances et mélanges chimiques dangereux et consulte le CHSCT, ou à défaut les DP. Cette notice est destinée à informer les salariés concernés des risques encourus, des dispositions prises et des consignes arrêtées pour les éviter.

Les entreprises s'attachent à limiter l'utilisation des substances ou mélanges chimiques dangereux, à limiter le nombre des salariés exposés à leur action et à mettre en place des mesures préventives collectives ou, à défaut, individuelles, adaptées aux risques encourus.

Les entreprises procèdent, pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des substances ou mélanges chimiques dangereux, à l'évaluation des risques encourus pour la santé et la sécurité des salariés.

Cette évaluation, qui porte sur les niveaux d'exposition collectifs ou individuels, constitue un élément essentiel d'hygiène industrielle. Elle est renouvelée périodiquement et lors de toute modification des conditions qui peuvent affecter la santé et la sécurité.

Lorsque les substances ou mélanges chimiques dangereux sont utilisés, leurs emballages doivent répondre aux exigences de solidité fixées par les dispositions réglementaires applicables : leurs étiquetages doivent également être conformes à ces mêmes dispositions. Il convient qu'il en soit de même lors de tout transvasement ou transfert dans des conditionnements divisionnaires. L'entreprise s'assure qu'un contrôle adéquat est mis en place.

Plus généralement, chaque fois que cela paraît nécessaire à la sécurité et que cela contribue à améliorer la prévention, les entreprises mettent à la disposition de leurs salariés, à leurs postes de travail, les informations appropriées sur la nature et les risques des substances et mélanges manipulés. Elles remettent au CHSCT concerné les fiches de données de sécurité de ces produits et tiennent à sa disposition les fiches toxicologiques de l'INRS.

Article 14

Mesures de prévention de certains risques liés à la santé et à l'environnement

1. Tabagisme, alcoolisme et toxicomanie

L'interdiction de fumer est la règle absolue quand la sécurité est en cause, en particulier lorsqu'il existe des risques d'incendie ou d'explosion. Plus généralement, prenant en considération la santé des salariés, l'entreprise met en œuvre les mesures appropriées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

L'introduction de boissons alcoolisées dans les établissements fait l'objet de dispositions contenues dans le code du travail. En fonction de la nature des travaux effectués et des dangers particuliers que l'introduction et la consommation de telles boissons sont susceptibles d'engendrer, il appartient aux entreprises d'adopter les mesures les plus appropriées pouvant aller jusqu'à l'interdiction absolue.

La dépendance en cas de toxicomanie, d'alcoolisme ou de consommation de certains médicaments est susceptible de constituer un risque grave, en particulier lorsque les comportements physiques et psychiques du sujet sont affectés dans des conditions telles que son maintien au poste peut s'avérer incompatible avec la sécurité des personnes et des installations.

Les entreprises s'efforcent de prévenir ce type de situation avec le concours du médecin du travail.

Il appartient aux entreprises d'introduire dans leur règlement intérieur des dispositions permettant l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au tabagisme, à l'alcoolisme et à la toxicomanie. Il leur appartient également d'arrêter les mesures conservatoires qui doivent être prises en urgence par les personnes habilitées, notamment quand s'impose, pour des raisons de sécurité, le retrait provisoire d'un salarié du poste qu'il occupe. L'intéressé ne peut reprendre son poste qu'après avoir été examiné par le médecin du travail.

2. Postes de travail sur écran

Dans le cadre des dispositions réglementaires applicables, l'employeur est tenu de procéder à une analyse des risques professionnels et des conditions de travail pour les postes comportant un écran de visualisation. Le CHSCT est tenu informé du résultat de cette analyse.

En outre, il conçoit l'activité du salarié de telle sorte que son temps quotidien de travail soit périodiquement interrompu par des pauses et/ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.

Il incombe au médecin du travail de procéder ou de faire procéder aux examens préalables et appropriés ainsi qu'à des examens renouvelés à intervalles réguliers, lors des visites médicales périodiques.

3. Protection de l'environnement

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Le CHSCT est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. Par ailleurs, conformément à l'article R. 515-87-II du code de l'environnement, le document définissant la politique de prévention des accidents majeurs ainsi que les réexamens périodiques dont il fait l'objet sont soumis à l'avis du CHSCT.

B. – Prévention des risques professionnels et rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

Article 15

Dispositions dérogatoires et supplétives

L'amélioration des conditions de travail peut être largement fonction des choix opérés en matière d'organisation du travail et des modalités de mise en œuvre des changements qui interviennent dans cette organisation.

A cet égard, la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement dérogeant, lorsque la loi le permet, aux dispositions légales et réglementaires ou se substituant aux dispositions conventionnelles de la profession lorsque celles-ci n'ont qu'une valeur supplétive ouvre, dans ces domaines, des possibilités supplémentaires. Les parties signataires du présent accord entendent encourager cette démarche dans la mesure où elle permet des progrès dans l'organisation et concourt à l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

Elles rappellent que la possibilité de conclure de tels accords existe tout particulièrement dans le domaine de l'aménagement du temps de travail.

Elles invitent les parties qui, souhaitant négocier, constateraient des difficultés liées au fait que la législation ne comporte pas la possibilité de conclure utilement des accords dérogatoires ou que des dispositions conventionnelles n'ont pas valeur supplétive, à en saisir la commission instituée par l'article 29 du présent accord.

Article 16

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements comportant plusieurs CHSCT et le cas échéant à l'initiative de ces derniers, le chef d'établissement peut proposer la mise en place d'une instance de coordination à laquelle les CHSCT concernés acceptent de confier l'exercice de missions définies aux articles L. 4612-1 et suivants du code du travail, lorsqu'il s'agit de questions communes à plusieurs CHSCT et notamment lorsqu'une opération, au sens de l'article 21 du présent accord, concerne plusieurs CHSCT.

Cette disposition s'applique sans préjudice des articles L. 4613-4 et R. 4613-10 du code du travail.

Les modalités de mise en place et les moyens de fonctionnement de cette instance, ainsi que sa composition qui fait place à un représentant de chaque organisation syndicale représentative, sont fixés en accord avec le comité d'établissement.

Par ailleurs, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant avec voix consultative, aux réunions du CHSCT.

Article 17

Formation des IRP aux risques spécifiques de leur site d'activité

Afin de favoriser et renforcer les compétences des partenaires sociaux pour exercer leur mission, une formation aux risques spécifiques de leur site d'activité bénéficie aux représentants du personnel du CHSCT. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, ainsi que dans les établissements dépourvus de CHSCT mais où une DUP est constituée, lorsque les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, ces délégués bénéficient de cette formation.

La formation prévue ci-dessus est réalisée ou actualisée tous les 3 ans.

Ces compétences mises en œuvre seront prises en compte dans le cadre des réflexions d'évolution pouvant intervenir pour les membres du CHSCT.

IV. – Surveillance médicale

Article 18

Services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'établissement, des salariés et des représentants du personnel.

1. Rôle du médecin du travail. – Tiers temps

Les médecins du travail, dont le rôle essentiel est de contribuer à prévenir toute altération de santé des salariés, assurent la surveillance médicale des salariés, et contribuent à la prévention primaire des risques d'altération de la santé ; ces activités constituent le « tiers-temps en santé au travail » qui comporte notamment :

- participation à des actions d'information et de formation collective ;
- participation à différentes activités relatives à l'évaluation des risques... (aide à l'identification des dangers notamment dans le cadre de l'inventaire des agents chimiques, conseils concernant la détermination de la stratégie d'évaluation des risques...) ;
- organisation de la traçabilité ;
- études de poste et autres activités de terrain ;
- participation aux activités du CHSCT ;
- encadrement du personnel infirmier ;
- ...

Le tiers-temps nécessite une présence effective sur les lieux de travail du médecin du travail. La visite des entreprises ou établissements et des lieux de travail dont il a la charge est réalisée, soit à son initiative ou à celle de l'employeur, soit à la demande du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Le personnel infirmier a notamment pour mission principale d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités (médicale et de tiers-temps). En accord avec lui, il contribuera aux activités suivantes : étude de poste, participation à l'identification des dangers, à l'évaluation initiale des risques, pratique de campagnes de mesurage... Les partenaires sociaux soutiennent la mise en place de formations complémentaires en matière de santé au travail et d'hygiène industrielle destinées au personnel infirmier.

Il est rappelé que l'évolution récente du droit du travail permet, à l'initiative du médecin du travail, la réalisation d'entretiens infirmiers qui font l'objet de consignes ou des protocoles définis par le médecin du travail.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers-temps.

Les documents résultant de la traçabilité réglementaire (notices d'information au poste de travail, document unique prévu par l'article R. 4121-1 du code du travail...) sont utilisés par le médecin du travail pour l'élaboration de la « fiche d'entreprise ».

2. Rôle spécifique du médecin du travail

Il appartient au médecin du travail de déterminer lors des visites d'embauche ou des visites périodiques les examens complémentaires nécessaires à l'appréciation de l'aptitude au poste de travail.

Le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse, dans le cas notamment d'exposition inhabituelle (art. 12 à 14 du présent accord). Il peut convoquer les salariés concernés pour une visite médicale supplémentaire pouvant comporter des examens complémentaires et faire, si besoin, procéder à des analyses ou mesures par un organisme agréé ou accrédité.

En cas de restriction d'aptitude au poste de travail, le médecin du travail étudiera et proposera des aménagements de poste. L'employeur en informera le CHSCT.

Lors de son départ de l'entreprise, il appartient au salarié de demander au médecin du travail qu'il communique des éléments de son dossier médical au médecin de son choix.

Au cours de la présentation du rapport annuel d'activité, le médecin présentera un bilan détaillé des surveillances médicales renforcées et des statistiques relatives à la périodicité des visites.

Article 19

Définition des surveillances médicales renforcées

Une surveillance médicale renforcée (SMR) est mise en place pour les personnes confrontées à certaines situations ou expositions professionnelles à risque.

En application de l'article R. 4624-18 du code du travail :

« Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

1° Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

b) Aux rayonnements ionisants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque hyperbare ;

e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;

h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

4° Les travailleurs handicapés. »

Par ailleurs, en application de l'article article R. 4624-19 du code du travail :

« Sous réserve de la périodicité des examens prévue aux articles R. 4624-16 et R. 4451-84, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois. »

Enfin, selon l'article R. 4624-20 du code du travail :

« En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. »

Article 20

Surveillance médicale des salariés des entreprises extérieures

Les parties signataires tiennent à rappeler que la surveillance médicale des salariés des entreprises extérieures (EE) répond aux mêmes objectifs de protection de la santé que celle des salariés des entreprises utilisatrices (EU).

Pour faciliter le suivi médical, les médecins du travail des EE reçoivent les fiches d'entreprise des établissements concernés.

Les examens complémentaires rendus nécessaires par la SMR des salariés des EE seront réalisés par le médecin de l'EU pour le compte du médecin de l'EE, à qui il appartient de se prononcer sur l'aptitude médicale.

Après accord entre les deux employeurs, une visite des lieux de travail concernés par le médecin de l'EE pourra être organisée par l'EU et l'EE. Elle permettra au médecin de l'EE de prendre connaissance des conditions de travail, des risques professionnels et des postes ayant été identifiés à risque.

Un bilan de la surveillance médicale des salariés des EE sera présenté par le médecin du travail de l'EU au cours de la présentation de son rapport annuel.

V. – Intervention d'entreprises extérieures

Article 21

Cadre d'intervention des entreprises extérieures

On entend par entreprise extérieure, toute entreprise intervenant sur le site d'une entreprise dite « utilisatrice » selon des dispositions contractuelles.

L'intervention d'entreprises extérieures génère des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés, de l'établissement et de l'environnement. Par conséquent, les tâches confiées aux entreprises extérieures doivent être clairement identifiées afin de ne pas remettre en cause les impératifs de sécurité.

Le recours à des entreprises extérieures, dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, s'exerce dans le même contexte de sécurité pour tous les salariés : il ne doit pas conduire à « l'externalisation du risque ».

Pour qu'il en soit ainsi, il importe que l'entreprise extérieure, qui procède à une intervention sur l'installation classée d'un établissement ou à une intervention susceptible de créer des risques de par sa nature ou sa proximité de l'installation, ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice et que celle-ci lui ait communiqué les documents nécessaires à la prévention des risques professionnels liés à son intervention.

Pour ce faire, l'entreprise utilisatrice devra faire mention de ses risques spécifiques dans le contrat de prestation conclu avec l'entreprise extérieure ou dans un document annexé à ce contrat.

De même, l'entreprise extérieure s'engagera à :

- informer ses salariés de ces risques, des modes opératoires à retenir, du contenu du plan de prévention réalisé, assurer la traçabilité de cette information et leur donner une formation adéquate ;
- mettre en place les actions de prévention, appropriées aux risques liés aux travaux effectués par les deux entreprises, qui pourraient s'avérer nécessaires ;
- prendre en considération les objectifs d'hygiène et de sécurité de l'entreprise utilisatrice.

Pour l'application des dispositions qui suivent :

- l'expression « chef d'entreprise » s'applique au chef d'entreprise ou d'établissement ou au préposé doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires.

Pour l'entreprise extérieure ce préposé sera, lorsque c'est possible, un des préposés appelé à prendre part à l'exécution des opérations prévues dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice ;

- l'expression « opération » s'entend d'une ou plusieurs prestations de services ou de travaux réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

Article 22

Habilitation des entreprises extérieures

Les industries chimiques tiennent à rappeler leur engagement en matière de sûreté et de sécurité.

Conscientes que l'intervention d'entreprises extérieures peut parfois générer des situations spécifiques sur le plan de la sécurité, les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, du canevas d'habilitation des entreprises extérieures ci-dessous reposant sur des critères de sélection adaptés et proportionnés et prenant en compte l'impératif de sécurité.

Ce système d'habilitation des entreprises extérieures doit permettre de développer un partenariat avec l'entreprise utilisatrice et de s'assurer du niveau adéquat des prestations. Une exploitation commune des retours d'expérience est réalisée. Les engagements pris par l'entreprise extérieure dans le cadre des critères de sélection et le dossier de sécurité, ci-après, feront partie ou seront annexés au contrat de prestation.

1. Critères de sélection des entreprises extérieures

L'entreprise extérieure à laquelle il est envisagé de faire appel doit posséder les compétences et les aptitudes lui permettant d'intervenir dans des conditions de sécurité similaires à celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice. Elle doit être à même de maintenir ces conditions optimales tout au long de son intervention. La sélection de l'entreprise extérieure par l'entreprise utilisatrice vise à s'en assurer.

Ainsi, le personnel extérieur intervenant sur le site doit être habilité, conformément aux dispositions du présent article.

L'entreprise utilisatrice prend en compte notamment des éléments tels que :

- la compétence technique, la qualification de son personnel intervenant ;
- les moyens d'encadrement affectés ;
- l'aptitude et la capacité à satisfaire l'ensemble de la réglementation en vigueur et les dispositions – prévues par le présent accord ;
- les moyens techniques et l'organisation en matière d'hygiène, de sécurité, de protection de l'environnement et les résultats obtenus ;
- l'adaptation avec le type d'organisation de l'entreprise utilisatrice ;
- l'expérience jugée, en particulier, au travers de références ou de référentiels contrôlables ;
- la formation régulière, adaptée au contexte de travail et actualisée, dispensée au personnel en matière de sécurité ;
- l'accès à ses équipements sanitaires.

2. Dossier de sécurité

Les entreprises extérieures retenues devront en outre avoir communiqué à l'entreprise utilisatrice un dossier de sécurité qui comprendra, en fonction de la nature et de l'importance des travaux effectués :

- la définition de leur politique de sécurité ;
- l'indication de leurs taux de fréquence et de gravité des accidents du travail ;
- l'analyse des incidents, presque accidents et accidents significatifs ainsi que le retour d'expérience effectué ;
- les formations à la sécurité qu'elles organisent pour leurs salariés ;
- la mention des risques liés à leur activité professionnelle ;
- les mesures de prévention, l'organisation et les consignes destinées à maîtriser ces risques ;
- les définitions des protections collectives et individuelles ainsi que les procédures pour le port et la mise en œuvre de celles-ci le cas échéant.

3. Dossier de sûreté

Afin de maintenir et d'améliorer la sûreté (la maîtrise de la sûreté vise la prévention des actes de malveillance – intrusion, vol, terrorisme, y compris les cyberattaques) des établissements Seveso, les entreprises extérieures devront également avoir communiqué à l'entreprise utilisatrice un dossier de sûreté qui comprendra :

- la définition de leur politique de sûreté ;
- la description du processus de recrutement du personnel (descriptif de poste, modalités d'évaluation des candidats...) ;
- les consignes et les procédures permettant de maîtriser la sûreté ;
- les formations/sensibilisations à la sûreté qu'elles organisent pour leurs salariés ;
- l'analyse des éventuels incidents en matière de sûreté, ainsi que le retour d'expérience effectué.

La liste du personnel intervenant sera au préalable communiquée à l'entreprise utilisatrice pour autoriser l'accès à ses sites.

Tout remplacement fera l'objet d'une information préalable par l'entreprise sous-traitante.

4. Habilitation des entreprises extérieures intervenant sur des sites Seveso – seuil haut

Les entreprises extérieures intervenant en maintenance des installations industrielles, logistique, construction (hors chantier clos soumis au décret n° 94-1159 du 26 décembre 1994) seront habilitées par un organisme extérieur pour pouvoir intervenir habituellement sur des installations classées Seveso – seuil haut.

Depuis le 1^{er} septembre 2008, cette habilitation est obtenue après un audit conduit selon les modalités du système commun MASE-UIC ⁽¹⁾.

Elle se fera sur la base d'un référentiel prenant en compte les critères de cet accord. En fonction des particularités des sites et des interventions, les entreprises utilisatrices pourront demander des exigences complémentaires.

Pour la mise en œuvre de ce dispositif d'habilitation des entreprises extérieures par un organisme extérieur, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

Le comité de suivi MASE-UIC pourra engager une réflexion sur une adaptation aux sites Seveso seuils bas du dispositif d'habilitation des entreprises extérieures intervenant sur des sites Seveso seuils hauts.

(1) L'UIC et le réseau d'associations « MASE » (manuel d'amélioration sécurité des entreprises) ont établi un système commun MASE-UIC d'habilitation des entreprises extérieures, qui valide le système organisationnel de celles intervenant en matière de prévention des risques et de gestion de la sécurité.

De plus, compte tenu des bons résultats en matière de sécurité obtenus par les entreprises extérieures habilitées MASE UIC, les entreprises classées Seveso seuil bas sont invitées à étudier l'intérêt de ce dispositif sans qu'elles n'y soient pour autant contraintes.

Article 23

Travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure

1. Coordination générale des mesures de prévention

La coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises opérant sur un même lieu de travail. Elle prend en considération le fait que, sur ce même lieu, interviennent des salariés de formations et de spécialités différentes.

Conformément à la réglementation en vigueur, il incombe au chef de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il arrête et de celles arrêtées par les chefs d'entreprises extérieures.

Dans ce cadre, chaque chef d'entreprise demeure responsable de l'application des mesures de prévention destinées à assurer la protection de son personnel.

Le chef de l'entreprise utilisatrice est tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Il convient dans ces conditions que de telles situations soient signalées sans délai au chef de l'entreprise utilisatrice, notamment par les membres du personnel d'encadrement ou du CHSCT (ou à défaut les DP) qui en auraient connaissance.

2. Formation générale à la sécurité et aux risques chimiques

Dans les conditions prévues ci-après, des actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises en œuvre, tant à l'intention des salariés des entreprises utilisatrices, qu'à celle des salariés que les entreprises extérieures sont susceptibles d'affecter à des travaux effectués dans un établissement relevant du présent accord.

Actions destinées aux salariés des entreprises utilisatrices

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que, indépendamment des mesures qui peuvent figurer dans son plan de formation au titre de l'article 9.2 du présent accord, des actions appropriées plus particulièrement destinées, d'une part, au personnel d'encadrement et, d'autre part aux membres du CHSCT ont bien été dispensées. A défaut, elle les fait dispenser.

Ces actions peuvent notamment porter sur :

- le rôle et les moyens d'intervention du personnel d'encadrement vis-à-vis des entreprises extérieures et des salariés de celles-ci, notamment en situation de risques liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels ;
- le rôle et les missions des CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures quant à l'articulation de leurs interventions, notamment en situation de risques liés à l'interférence des activités, des installations et des matériels.

Actions destinées aux salariés des entreprises extérieures

Lorsque la nature des opérations envisagées le justifie, l'entreprise utilisatrice invite l'entreprise extérieure à faire dispenser à son personnel des actions de formation ou de sensibilisation aux risques chimiques et aux mesures de prévention à mettre en œuvre.

Ces actions, préalables à l'opération, peuvent le cas échéant être définies dans un cadre professionnel régional et bénéficier de l'expérience et du concours des salariés des entreprises utilisatrices - ou d'anciens salariés de ces entreprises - ayant une bonne connaissance des risques chimiques.

3. Mesures préalables à l'exécution d'une opération

Ces mesures concernent les moyens susceptibles d'être mis en place par l'entreprise utilisatrice, le plan de prévention qui doit être établi entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure en application du point 2 ci-après (plan de prévention), la concertation entre entreprises utilisatrices dans le cadre des opérations visées au point 5 ci-après (concertation entre entreprises utilisatrices).

Lorsque la nature des risques propres à l'établissement, la fréquence et l'importance des opérations le justifient, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de mettre en place, de façon permanente, les moyens appropriés lui permettant de s'assurer que les entreprises extérieures auxquelles il fait appel sont les plus à même d'intervenir conformément aux dispositions du présent chapitre et d'assurer la coordination générale des mesures de prévention.

Moyens mis en place par l'entreprise utilisatrice

Ces moyens peuvent, à titre d'exemple, comporter :

- une information des entreprises extérieures sur les dispositions du présent chapitre ;
- une procédure de sélection des entreprises extérieures auxquelles les dispositions du présent chapitre sont communiquées – intégrant l'impératif sécurité comme un aspect essentiel de la qualité de la prestation – portant notamment sur les moyens techniques dont dispose l'entreprise extérieure, son expérience jugée au moyen de références contrôlables, son organisation et ses résultats dans le domaine de la sécurité, la formation aux risques chimiques qui a pu être dispensée aux salariés susceptibles d'être affectés sur le site et, quand elle peut être appréciée, la stabilité de son personnel ;
- un dispositif permanent d'accueil des entreprises extérieures comportant le rappel des consignes générales de sécurité et de celles spécifiques à certaines situations (notamment en cas d'accident ou d'alerte) ou postes de travail, des documents d'accueil destinés aux salariés des entreprises extérieures, les moyens d'identification des salariés des entreprises extérieures affectés sur le site.

Le chef de l'entreprise utilisatrice informe le CHSCT sur les moyens mis en place en application du présent article.

Plan de prévention

Préalablement à toute opération, le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure procèdent à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels susceptibles d'être mis à la disposition de l'entreprise extérieure.

Au vu des informations échangées – description des travaux à effectuer et des modes opératoires dès lors que ceux-ci ont une incidence sur l'hygiène et la sécurité – et des éléments recueillis lors de l'inspection, les chefs d'entreprise procèdent en commun à une analyse des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels.

Lorsque ces risques existent, ils arrêtent, d'un commun accord, avant le début de l'intervention, un plan de prévention comportant les mesures à prendre par chaque entreprise pour prévenir les risques analysés.

Ce plan fait l'objet d'un écrit. Sans préjudice des dispositions réglementaires applicables, il comporte notamment :

- la définition des phases d'activités dangereuses, des moyens de prévention correspondants et la nature des qualifications des salariés y participant ;
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à effectuer ainsi que leurs conditions d'entretien ;

- l’organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d’urgence, la description du dispositif mis en place par l’entreprise utilisatrice à cet effet ainsi que les plans d’évacuation d’urgence du personnel de chaque entreprise et les consignes applicables dans de telles situations ;
- les éléments concernant l’accueil, l’information et la formation à la sécurité tels qu’ils sont précisés au point n° 4 ci-après (formation pratique à la sécurité).

Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST)

Dans le périmètre d’un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l’article L. 515-15 du code de l’environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST) est institué par l’autorité administrative.

Il assure la concertation entre les CHSCT des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l’article L. 515-8 du code de l’environnement ou soumise aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier situés dans ce périmètre.

Il contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements.

La composition du comité interentreprises, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement sont déterminées par le code du travail, aux articles R. 4524-1 et suivants.

Formation pratique à la sécurité

Le plan de prévention comporte également les éléments concernant l’accueil, l’information et la formation pratique et appropriée dont chaque entreprise fait bénéficier ses salariés lors de leur affectation sur le site ainsi que les salariés d’entreprises de travail temporaire auxquels elle aurait recours. Cette formation prend en considération les risques propres au site ainsi que ceux liés à l’interférence des activités, des installations et des matériels ; elle porte également sur les moyens et procédures de prévention mis en œuvre.

A la demande de l’entreprise extérieure, et en accord avec l’entreprise utilisatrice, cette formation peut être dispensée par cette dernière.

Concertation entre entreprises utilisatrices

Les entreprises utilisatrices situées dans un même bassin industriel se concertent afin de rechercher à éviter que les entreprises extérieures auxquelles elles font appel aient à faire face à de trop grandes amplitudes de charge de travail lors des opérations de grand entretien ou de grands travaux.

4. Mesures relatives à l’exécution des travaux

Lorsque, conformément aux dispositions de l’article 23.3 (point n° 2 - plan de prévention) du présent accord, un plan de prévention a été établi, les inspections et réunions de coordination prévues par la réglementation ont lieu au moins tous les trois mois.

Article 24

Rôle des IRP en cas d’intervention d’une entreprise extérieure

Pendant toute la durée des opérations, le CHSCT compétent de chaque entreprise exerce ses missions conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Toutefois, lorsqu’une opération concerne plusieurs CHSCT de l’entreprise utilisatrice, l’instance de coordination susceptible d’être mise en place conformément aux dispositions de l’article 16 du présent accord a vocation à intervenir pour les questions communes à plusieurs CHSCT.

Article 25

Participation des entreprises extérieures à des CHSCT d'entreprises utilisatrices « Seveso seuil haut » (art. L. 515-8 du code de l'environnement)

Du fait de l'intervention d'entreprises sur des sites « Seveso - seuil haut » et des interférences d'activité pouvant se produire avec l'entreprise utilisatrice, des entreprises ou établissements ont pu créer des instances spécifiques ou développer des dispositifs adaptés à leurs instances représentatives du personnel en vue d'améliorer l'analyse et la concertation propres à la sécurité de ces interventions.

Dans les entreprises et établissements où de telles instances ou dispositifs n'ont pas été mis en place et, à défaut d'autres dispositifs négociés à l'avenir dans l'entreprise ou l'établissement, les dispositions suivantes sont appliquées :

Dans le cadre de réunions trimestrielles du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, des points spécifiques aux interventions d'entreprises extérieures peuvent être mis à l'ordre du jour et constituer une seconde partie de la réunion du CHSCT :

- éventuelles difficultés concernant le plan de prévention ;
- échanges sur les accidents significatifs ;
- résultats globaux de sécurité concernant les entreprises extérieures.

Des représentants d'entreprise extérieure peuvent participer à cette partie du CHSCT, représentant de l'encadrement et salarié désigné parmi les intervenants opérationnels sur le site, et s'exprimer au nom de l'entreprise.

Une convocation sera adressée par l'entreprise utilisatrice avec l'ordre du jour spécifique aux participants des entreprises extérieures concernées en sus des destinataires habituels de l'ordre du jour.

Lors de l'examen de ces points particuliers, le CHSCT donnera son avis et le cas échéant, fera connaître les améliorations qu'il propose. Cet avis sera transmis aux entreprises extérieures concernées ainsi qu'aux participants à la réunion, à charge pour ces entreprises d'en informer leurs instances représentatives du personnel et leurs salariés.

Une fois par an, dans les établissements « Seveso – seuil haut », une présentation générale des interventions réalisées par les entreprises extérieures est effectuée par la direction au CHSCT. Celui-ci propose des améliorations en matière de sécurité et de prévention des risques.

Les établissements classés Seveso ne relevant pas de l'article L. 515-8 du code de l'environnement pourront, le cas échéant, mettre en œuvre les dispositions ci-dessus.

Article 26

Information et consultation du comité d'entreprise en cas d'intervention d'une entreprise extérieure

Selon la nature des prestations de services ou des travaux concernés, le recours à une ou plusieurs entreprises extérieures pour la réalisation d'une opération donnée peut correspondre à un choix opéré par le chef de l'entreprise utilisatrice.

Dans ces hypothèses, et pour autant que l'opération envisagée intéresse l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et soit notamment de nature à affecter, par son importance, le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation du personnel, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de procéder à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, à moins qu'il ne procède à cette information et à cette consultation dans un cadre plus large que celui de l'opération envisagée.

Article 27

Formation des salariés des entreprises extérieures à la sécurité

Tout personnel d'entreprises extérieures amené à intervenir sur les sites industriels doit avoir reçu sous la responsabilité de son employeur, une sensibilisation/formation à la sécurité dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par ce personnel.

Au-delà des risques spécifiques liés à leur propre métier et activité, cette formation doit porter sur :

- l'activité de l'entreprise et les risques généraux liés à l'interférence des activités de l'entreprise chimique et des entreprises extérieures ;
- les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- les procédures et consignes de sécurité ;
- les protections individuelles et collectives ;
- la qualité des travaux et leur préparation, facteurs de sécurité ;
- la définition des responsabilités ;
- une formation aux risques liés aux produits, aux procédés et aux équipements.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par l'entreprise extérieure le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure, par exemple dans le contrat de prestation ou dans un document annexé à celui-ci, que celle-ci a fait dispenser à son personnel des actions de formation ou de sensibilisation aux risques chimiques et/ou biologiques. Ces formations sont dispensées par un organisme de formation agréé.

Elle s'assure, en outre, qu'une formation pratique et appropriée prenant en compte la réalité de ses risques spécifiques ainsi que les mesures de prévention à mettre en œuvre est organisée au bénéfice des salariés de l'entreprise extérieure, en particulier lors de la première intervention de cette entreprise. Dans le cas de partenariat suivi et durable entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, cette formation est renouvelée périodiquement, et dans un délai maximum de 3 ans, aux salariés afin que soit maintenu le niveau de compétence requis.

L'entreprise utilisatrice fera connaître à l'entreprise extérieure, le cas échéant, les recommandations de la profession sur le contenu des formations et sur les organismes susceptibles de les dispenser.

VI. – Dispositions spécifiques aux salariés d'entreprises de travail temporaire

Article 28

Protection de l'hygiène, de la santé et de la sécurité des salariés d'entreprises de travail temporaire

1. Dispositions générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'entreprise utilisatrice d'un salarié d'entreprise de travail temporaire est responsable, pendant toute la durée de la mission, des conditions d'exécution du travail - et notamment de celles ayant trait à l'hygiène et à la sécurité - telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Il incombe dans ces conditions à l'entreprise utilisatrice d'assurer à chaque salarié d'entreprise de travail temporaire, le même niveau de protection, en matière d'hygiène et de sécurité, que celui dont bénéficient ses salariés.

Cet objectif sera d'autant mieux atteint que, dans le cadre des relations entre les entreprises utilisatrices et les entreprises de travail temporaire, les responsables de ces dernières connaîtront, in situ, les installations de l'utilisateur ainsi que les personnes chargées d'encadrer les salariés d'entreprise de travail temporaire.

2. Contrat de mise à disposition

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires applicables, l'entreprise utilisatrice précise dans le contrat de mise à disposition la liant à l'entreprise de travail temporaire :

- la qualification professionnelle exigée ;
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir ;
- les risques professionnels éventuels liés au poste : machines ou outillage utilisés, substances ou produits manipulés.

Elle précise en outre si le poste fait partie de ceux nécessitant une formation renforcée à la sécurité et s'il requiert une surveillance médicale spéciale.

3. Formation à la sécurité

Dans le champ d'application des dispositions légales régissant la formation pratique et appropriée à la sécurité et sans préjudice de la réglementation applicable aux salariés d'entreprise de travail temporaire affectés à des postes présentant des risques particuliers, le salarié d'entreprise de travail temporaire reçoit, lors de son accueil dans l'entreprise :

- une information sur les risques professionnels éventuels liés au poste ou à son environnement ;
- une formation pratique et appropriée à la sécurité.

En tant que de besoin, en fonction notamment de la nature des risques propres à l'entreprise et de la fréquence du recours des salariés d'entreprises de travail temporaire, le personnel d'encadrement chargé de l'accueil, de l'information et de la formation est formé à cet effet.

VII. – Commission paritaire nationale des conditions de travail, hygiène et sécurité des industries chimiques (CPNCTHS)

Article 29

Composition et organisation

Il est institué une commission nationale paritaire des conditions de travail, hygiène et sécurité des industries chimiques (CPNCTHS) composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au plan national, de 4 représentants salariés d'entreprises relevant de la profession, l'un de ces salariés pouvant être remplacé par un permanent de l'organisation syndicale concernée. Chaque organisation peut modifier la composition de sa délégation.

La CPNCTHS peut, en tant que de besoin, constituer une sous-commission spécialisée en charge, pour une période déterminée, d'un problème spécifique.

La CPNCTHS se réunit au moins une fois dans l'année. A cette occasion, il est accordé à chaque représentant désigné par une organisation syndicale signataire du présent accord une demi-journée avant et une demi-journée après la réunion.

Chaque organisation syndicale signataire du présent accord bénéficie en outre d'un forfait annuel de 15 hommes par jour à prendre en une ou deux fois.

Ces journées sont indemnisées selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 2, des clauses communes de la convention collective nationale des Industries chimiques.

L'union des industries chimiques assure le secrétariat de la commission.

Article 30

Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNCTHS :

1. Dispositions dérogatoires et supplétives

Conformément aux dispositions de l'article 29 du présent accord, la commission est saisie des difficultés que rencontrent les négociateurs d'entreprise ou d'établissement lorsque ces difficultés

sont liées au fait que la législation ne comporte pas la possibilité de conclure utilement des accords dérogatoires ou que des dispositions conventionnelles n'ont pas valeur supplétive.

La commission peut, après examen, décider paritairement de saisir les partenaires sociaux de la difficulté qui lui a été soumise.

Par ailleurs, la commission dresse chaque année un bilan des accords dérogatoires qui lui sont adressés. Ce bilan porte également sur les accords intervenus dans des domaines où les dispositions conventionnelles de la profession ont valeur supplétive.

2. Etudes

Il appartient à la commission de contribuer à l'analyse des conditions de travail dans la profession dans le cadre de projets retenus par le fonds d'amélioration des conditions de travail. A cette fin, elle définit paritairement les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire et demande aux partenaires sociaux de la branche d'intervenir auprès des organismes susceptibles de les réaliser. Ces études doivent permettre de déterminer des actions prioritaires à mettre en œuvre.

Elle coordonne son action avec les organismes qui ont vocation à intervenir dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et, en particulier, avec le comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTN-E) de la caisse nationale d'assurance maladie et du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

3. Salariés en situation de handicap

Concernant les personnes en situation de handicap, se reporter également aux dispositions de l'accord de branche du 10 mai 2011.

Les missions de la CPNCTHS, dans le domaine de l'insertion et de la réinsertion des travailleurs handicapés, s'inscrivent dans la perspective d'un projet de la profession qui sera négocié avec l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH).

Dans ce cadre, il sera recherché que la commission soit tenue informée des actions significatives conduites en faveur de l'insertion et de la réinsertion des salariés handicapés par les entreprises relevant du présent accord, et plus généralement, des actions particulièrement pertinentes réalisées en milieu industriel.

Une attention toute particulière sera portée aux actions visant la réinsertion des salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La commission décide paritairement de la diffusion des réalisations portées à sa connaissance et, plus généralement, des études susceptibles d'être conduites en liaison avec l'AGEFIPH.

4. Suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé dans les industries chimiques

Le suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014 portant création d'un régime conventionnel de frais de santé dans les industries chimiques est confié à la CPNCTHS.

En effet, la CPNCTHS doit contribuer à l'analyse des conditions de travail en définissant les thèmes des études qu'elle souhaite voir conduire. Elle assure le suivi de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, d'hygiène et de la sécurité et assurera donc le suivi de l'accord de branche du 14 mars 2014.

Pour ce faire, elle sera composée de représentants patronaux et, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau national, de quatre représentants salariés d'entreprises relevant de la profession.

Outre la réunion annuelle prévue dans le cadre de l'accord précité, la CPNCTHS se réunira de manière spécifique sur les questions relatives à la pénibilité, aux frais de santé, à la prévoyance...

5. Action internationale

La commission peut, dans le domaine des conditions de travail de l'hygiène et de la sécurité, faire porter son examen sur des travaux ou des projets internationaux et, en tant que de besoin, attirer l'attention des partenaires sociaux sur ces travaux ou projets.

6. Autres attributions

Cette commission sera chargée de procéder à intervalles réguliers au bilan des accidents du travail survenus dans la profession, d'en suivre l'évolution et d'étudier les actions qui pourraient être menées.

Elle suit annuellement le système d'habilitation des entreprises extérieures.

Elle procédera également à l'analyse des systèmes de retours d'expérience ainsi qu'au suivi de l'application du présent accord.

7. Bilan

La CPNCTHS procède au suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Elle prépare et s'attache à réaliser un bilan d'application de cet accord qu'elle soumet aux partenaires sociaux.

Ce bilan, établi après 3 ans, puis tous les 5 ans, permet aux partenaires sociaux de procéder à une évaluation plus fine des résultats obtenus et de mieux apprécier s'il y a lieu ou non d'aménager certaines dispositions contenues dans le présent accord.

8. Identification des postes et métiers à risque au niveau de la branche et programme de prévention des risques au niveau de la branche

Une réunion spécifique de la CPNCTHS sera consacrée à :

- un retour d'expérience sur la base des informations recueillies par l'UIC et les partenaires sociaux. Ce retour d'expérience facilitera l'identification des postes et métiers à risque en traitant en priorité les nouveaux. Cela donnera lieu à une information des entreprises et des partenaires sociaux ;
- l'élaboration de propositions d'orientations et de priorités en matière de prévention des risques professionnels à l'attention du comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTNE) de la CNAMTS.

VIII. – Dispositions finales

Article 31

Révision et substitution aux accords de branche antérieurs

Le présent accord se substitue dans son intégralité à l'ensemble des accords relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité conclus dans les industries chimiques :

- à l'accord du 26 mars 1976 relatif à l'amélioration des conditions de travail uniquement en ce qui concerne les articles 1 à 5 ainsi que les articles 31, 33 et 34 ainsi que les articles correspondants du protocole interprétatif du 28 juin 1977 ;
- à l'accord du 20 mai 1992 relatif à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- à l'accord du 4 juillet 2002 complétant l'accord du 20 mai 1992 relatif à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- à l'accord du 16 septembre 2003 relatif à la santé au travail dans les Industries chimiques.

Article 32

Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modification législative ou réglementaire susceptible d'impacter le présent accord.

Article 33

Condition d'application de l'accord

Les accords d'entreprises, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 34

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Fait à Puteaux, le 18 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 1 DU 29 JUIN 2016

À L'ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2015 RELATIF À L'INSTAURATION
D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

NOR : ASET1650914M

IDCC : 2691

Entre

FNEP

D'une part, et

SNPEFP CGT

SYNEP CFE-CGC

FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 du 21 décembre 2015 a introduit un dispositif de versement santé pour les contrats courts et à temps partiel dont le décret d'application du 30 décembre 2015 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Aux termes de l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale, les salariés concernés par le dispositif du versement santé sont ceux dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine. Cependant, le nouvel article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ouvre la possibilité d'adapter les modalités du versement santé par accord de branche.

Or, au regard de la diversité et de la spécificité de situations du personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat, la fixation d'une durée de travail hebdomadaire pour cette catégorie de personnel est inadaptée.

C'est ainsi que l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, étendu par un arrêté du 13 novembre 2014, a retenu des références mensuelles, semestrielles ou annuelles pour déterminer les durées minimales de travail des salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux ont donc décidé, pour le bénéfice du versement santé du personnel enseignant, de fixer une durée mensuelle moyenne maximum de 65 heures travaillées justifiée au regard :

- de la diversité des modalités d'intervention des enseignants, selon notamment la nature ou le niveau des enseignements dispensés ;
- de la diversité de l'organisation et des méthodes pédagogiques des écoles, gage de leur succès auprès des familles, des élèves et des étudiants comme de leurs futurs employeurs, et donc moteur de développement de l'emploi dans la branche ;
- et de la liberté dont les enseignants et les enseignants-chercheurs disposent dans l'organisation et la planification des activités induites (préparation des cours, correction des copies, etc.) et des activités connexes et/ou de recherche (toutes activités faisant partie intégrante de leur temps de travail telles que définies à l'article 4.4.1 de la CCN), et qui représentent de l'ordre de 30 % à 75 % du temps de travail effectif de l'enseignant.

Le présent avenant adapte donc en ce sens le régime professionnel de santé de l'enseignement privé hors contrat instauré par l'accord du 22 septembre 2015 entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Il permet ainsi, en prenant en compte les situations spécifiques des entreprises comptant de nombreux enseignants multi-employeurs, de faciliter leurs démarches et d'assurer la continuité du bénéfice d'une complémentaire santé au personnel enseignant à temps partiel en neutralisant les effets des variations de leur temps de travail.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 3 de l'accord du 22 septembre 2015

L'article 3 est désormais dénommé « Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé, dispenses d'affiliation, cas particuliers et versement santé ».

Article 2

Ajout d'un article 3.5 dénommé « Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé » à l'accord du 22 septembre 2015

Un article 3.5 est ajouté au sein de la partie 1 « Le régime professionnel de santé » :

« Article 3.5

Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation (...) de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1 de la convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois. Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus. »

Article 3

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions entrent en vigueur dès leur signature.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

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

AVENANT N° 39 *BIS* DU 3 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2016

NOR : ASET1650913M
IDCC : 787

Entre

IFEC

ECF

D'une part, et

CFE-CGC

F3C CFDT

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de la mesure suivante :

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40,602 euros brut à compter du 1^{er} avril 2016.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**AVENANT N° 69 DU 3 NOVEMBRE 2015
PORTANT DÉSIGNATION DE L'OPCA OPCALIA**

NOR : ASET1650921M

IDCC : 1607

Entre

FJP

D'une part, et

CFTC CSFV

FGMM CFDT

FCMTM CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Vu le décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu les dispositions de l'avenant 67 du 22 mai 2015 ;

Article 1^{er}

Objet

Conformément aux dispositions de l'article 10 « Désignation de l'organisme paritaire » de l'avenant n° 67 du 22 mai 2015 à la présente convention, les partenaires sociaux désignent OPCALIA comme organisme paritaire collecteur agréé, pour accompagner l'ensemble des actions de formation des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

Article 2

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 3 novembre 2015.

Article 3

Dépôt

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe des prud'hommes et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 25 AVRIL 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650903M

IDCC : 1388

Entre

UFIP

D'une part, et

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CMTE CFTC

SPIP CFE-CGC

D'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Le présent accord ne traite pas d'un certain nombre de dispositifs de formation professionnelle qui se trouvent définis par ailleurs, principalement par le code du travail, ainsi que par certains articles du chapitre VIII de la CCNIP issus du protocole d'accord de branche du 27 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle ; il faut mentionner notamment, à ce titre :

- l'apprentissage, décrit par les articles 815 à 818 de la CCNIP ;
- le CIF (congé individuel de formation), décrit par les articles 820 à 827 de la CCNIP ;
- le congé de bilan de compétences, décrit par les articles 828 et 829 de la CCNIP.

Article 1301

Preamble

a) Par la signature de l'ANI du 7 janvier 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels », l'ensemble des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés a voulu :

1. Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation professionnelle issus de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa loi de transposition du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
2. Simplifier leurs modalités de mise en œuvre ;
3. Renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle ;

4. Renforcer la coordination des politiques de formation et d'emploi ;

5. Développer une logique de projets et de parcours professionnels.

b) Par la loi du 24 novembre 2009 « relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, en poursuivant l'objectif de rénover les dispositifs de la formation professionnelle et de les inscrire dans une logique de parcours professionnel.

c) Compte tenu des évolutions conventionnelles et législatives précitées, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en CPNE le 17 mars 2011, ont décidé, après avoir procédé à un échange de vues, qu'il était nécessaire d'ouvrir une négociation de branche visant à réviser les dispositions de la CCNIP relatives à la formation professionnelle, dispositions arrêtées par l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

d) Cette négociation de branche s'est ouverte le 12 octobre 2011 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture.

e) Par la signature de l'ANI du 14 décembre 2013 « relatif à la formation professionnelle », les organisations signataires ont voulu notamment, par une réforme en profondeur de la formation professionnelle :

1. Mettre en place le compte personnel de formation, nouveau symbole de l'universalisation du droit d'accès à la formation et à la qualification, introduit dans l'ANI du 11 janvier 2013 puis créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

2. Créer l'entretien professionnel « pour tous les salariés dans toutes les entreprises » ;

3. Elargir la consultation du CE sur le plan de formation ;

4. Rénover les règles de financement de la formation professionnelle par la mise en place d'une contribution unique obligatoire versée à un unique organisme collecteur ;

5. Passer d'une logique de dépenses de formation contrôlées administrativement à une logique d'investissement, l'employeur étant responsable de l'investissement dans la formation de ses salariés pour développer leurs compétences ; l'employeur a désormais « l'obligation de faire » et non plus « l'obligation de financer », c'est-à-dire celle d'effectuer un versement financier ;

6. Rénover la gouvernance de la formation professionnelle, au plan national par la création du COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du COC (comité observatoires et certifications), ainsi qu'au plan régional par la création des COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

f) Par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », le législateur a largement repris les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013, en mettant en œuvre le compte personnel de formation, l'entretien professionnel et en rénovant le dispositif de financement de la formation professionnelle.

g) Compte tenu de ces nouvelles évolutions conventionnelles et législatives, les partenaires sociaux de la branche pétrole, qui avaient suspendu leur négociation lors de la réunion paritaire du 7 mars 2013, ont repris la négociation le 10 octobre 2014, afin de parvenir à un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle intégrant les évolutions survenues depuis l'accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle dans les industries pétrolières.

Article 1302

Introduction et dispositions générales

a) Les parties signataires réaffirment les points suivants, qui constituent les principes fondateurs du présent accord :

1. La formation tout au long de la vie professionnelle du salarié est un facteur clé du développement de ses qualifications et de son évolution professionnelle ; elle renforce et vise à accroître ses qualifications tout au long de sa carrière ; elle contribue à son maintien dans l'emploi, à son adaptation aux nouvelles technologies et à son évolution de carrière ; elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés ;

2. Chaque salarié est aussi acteur de son évolution professionnelle à partir de ses propres aspirations, afin que sa vie professionnelle puisse devenir une des composantes de son épanouissement personnel ; à cette fin, l'employeur doit mettre à la disposition de chaque salarié les informations et les moyens nécessaires à l'orientation de ses choix de formation, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel ;

3. Chaque salarié doit recevoir tout au long de sa vie professionnelle des actions de formation lui permettant de consolider, développer, renouveler et faire progresser ses connaissances et qualifications, à travers les différents dispositifs de formation proposés ; l'employeur veillera à ce que chaque salarié reçoive la formation nécessaire à son évolution professionnelle ;

4. Formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises ; elle constitue une condition du maintien de la capacité d'adaptation des entreprises aux évolutions des marchés et des technologies ; elle est par conséquent essentielle au maintien et/ou au développement de l'activité économique ;

5. Employeur prend en compte les acquis de formation ; il poursuit l'objectif d'affecter le salarié à un poste mettant en œuvre ses connaissances et compétences ⁽¹⁾ acquises par la formation initiale et/ou par la formation professionnelle continue ⁽²⁾ ;

6. Employeur assure au personnel d'encadrement, qui constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle, la connaissance des différents dispositifs de la formation professionnelle ; il lui apporte les moyens nécessaires, notamment en termes de temps et de support ;

7. Employeur, lorsqu'il met en œuvre des actions de formation professionnelle utilisant la FOAD (formation ouverte et à distance) via les NTIC, encore dénommée éducation assistée par ordinateur ou e-learning, s'assure que le salarié est libéré de toute activité professionnelle durant ce temps de formation ; l'employeur assure la qualité de l'environnement de travail du salarié et notamment des conditions matérielles de formation afin de permettre le bon déroulement de l'enseignement dispensé ; dans la mesure où les locaux de l'entreprise le permettent, il est recommandé qu'un local dédié et isolé soit aménagé à cet effet ; les actions de formation dispensées de cette manière sont formellement inscrites au plan de formation dès lors qu'elles en relèvent ; elles font l'objet d'un processus d'évaluation analogue à celui des autres actions de formation.

b) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer aux salariés de la branche une formation professionnelle appropriée tout au long de leur vie professionnelle.

(1) Le terme « compétence » utilisé par endroits dans ce texte est défini comme suit par le glossaire de la commission nationale de la certification professionnelle : « Capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité ; ... a toujours une finalité professionnelle ; le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné » ; la compétence est donc une donnée objective et mesurable ; le même glossaire établit d'ailleurs un lien direct entre la compétence et la qualification (dont le caractère objectif n'est pas contesté), puisqu'il définit cette dernière comme la « reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail ».

(2) Cf. également art. 804 de la CCNIP, « Reconnaissance des acquis de formation ».

c) Le présent accord constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise poursuive ou mette en œuvre une politique de formation professionnelle au bénéfice de ses salariés, en prenant en compte les besoins et les aspirations de chaque salarié dans le développement de son parcours de formation.

d) La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur.

e) La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés afin qu'il soit possible à chaque salarié de suivre les actions de formation professionnelle conformes à ses besoins et prenant en compte ses aspirations, tant pour la tenue de son poste que pour son maintien dans l'emploi et son évolution professionnelle.

f) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, encadrement, direction des ressources humaines, instances représentatives du personnel, OPCA de branche, acteurs de la formation professionnelle.

g) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

h) Les dispositions du présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des politiques, des dispositifs et des actions de formation professionnelle dont doivent bénéficier les salariés de l'industrie pétrolière ; cette démarche de développement de la formation professionnelle doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions des métiers et des emplois de l'industrie pétrolière ainsi que les aspirations des salariés en termes de développement professionnel et personnel.

TITRE I^{ER}

ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE PÉTROLE

Article 1303

Sources de l'état des lieux

Durant la négociation du présent accord, trois documents ont permis d'établir l'état des lieux de la formation professionnelle dans la branche pétrole :

1. L'enquête UFIP sur les déclarations 2483 pour 2014, revue lors de la CPNE du 18 juin 2015 ;
2. L'enquête UFIP sur la formation en alternance au 30 juin 2015, revue lors de la CPNE du 17 septembre 2015 ;
3. Une présentation de l'OPCA DEFI sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, revue en comité de section professionnelle de l'OPCA DEFI ainsi que lors de la CPNE du 12 mars 2015.

Il ressort de ces documents ⁽¹⁾ les constats décrits ci-après.

(1) Seuls les documents 1 et 2 ont été exploités dans les constats présentés ci-après ; le document 3, diffusé annuellement par DEFI, contient des enseignements détaillés sur les seules actions de formation financées par DEFI : DIF, contrat et période de professionnalisation, fonctions tutorales, plan de formation (sur versements volontaires pour les entreprises de plus de 10 salariés).

Article 1304

Statistiques de la formation professionnelle dans la branche en 2014

Durant l'année 2014, sur un effectif fin d'année de 17 810 salariés ⁽¹⁾ :

1. 68,4 % des salariés sont partis en formation au moins une fois durant l'année (67,0 % des hommes ; 72,4 % des femmes) ;
2. Sont partis en formation 71,3 % des salariés du collège employés/ouvriers, 67,9 % des salariés du collège techniciens et agents de maîtrise et 70,9 % des salariés du collège ingénieurs et cadres ;
3. Les dépenses de formation fiscalement prises en compte au regard de l'obligation légale de l'employeur (1,6 % de la masse salariale) se sont élevées à 4,8 % de la masse salariale ;
4. Chaque stagiaire de la formation professionnelle a reçu en moyenne 42,4 heures de formation ;
5. 346 salariés, soit 1,9 % de l'effectif, ont bénéficié d'une période de professionnalisation, d'une durée moyenne de 161 heures ;
6. 796 salariés, soit 4,5 % de l'effectif, ont bénéficié d'une formation sur DIF, d'une durée moyenne de 20 heures ; au 31 décembre 2014, l'encours moyen par salarié d'heures de DIF acquises et restant à utiliser était de 102 heures.

Article 1305

Statistiques de la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015

Au 30 juin 2015, pour ce qui concerne la formation en alternance ⁽²⁾ :

1. Le nombre de stagiaires alternants s'élevait à 594, soit 3,4 % de l'effectif CDI, répartis entre les contrats d'apprentissage (255, soit 43 %) et les contrats de professionnalisation (339, soit 57 %) ;
2. En termes de durée, 44 % des contrats d'apprentissage en cours et 25 % des contrats de professionnalisation en cours avaient une durée égale ou supérieure à 18 mois ;
3. La répartition par niveau ⁽³⁾ de diplôme ou titre visé était la suivante : 52 % au niveau 1, 16 % au niveau 2, 21 % au niveau 3 et 11 % au niveau 4.

TITRE II

OBJECTIFS ET PUBLICS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE BRANCHE CATÉGORIES D'ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LEURS CRITÈRES DE QUALITÉ

Article 1306

Objectifs de la formation professionnelle de branche

Afin que la formation professionnelle concoure efficacement à l'activité et à l'emploi dans la branche, afin qu'elle assure l'épanouissement professionnel individuel des salariés, et afin que, de manière plus générale, elle assure la sécurisation des parcours professionnels, les objectifs de la formation professionnelle de branche sont les suivants :

1. Promouvoir le développement des connaissances, des compétences et des qualifications des salariés, nécessaires au bon exercice des métiers des industries pétrolières ainsi qu'à leurs évolutions ;

(1) Enquête UFIP sur la formation professionnelle dans la branche en 2014, portant sur les entreprises suivantes : Antargaz, ENI France, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Primagaz, Shell, TIGF, Total, Trapil ; cette enquête est établie sur la base des données contenues dans la déclaration fiscale annuelle 2483.

(2) Enquête UFIP sur la formation en alternance dans la branche au 30 juin 2015, portant sur les entreprises mentionnées dans la note précédente.

(3) Selon la nomenclature nationale en vigueur : niveau 1 : école d'ingénieur, école de commerce, master 2 ; niveau 2 : licence, master 1 ; niveau 3 : BTS/DUT ; niveau 4 : bac professionnel, brevet opérateur.

2. Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions des technologies et des organisations ;
3. Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment aux salariés les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
4. Assurer l'égalité d'accès des salariés à la formation professionnelle ;
5. Favoriser la mobilité professionnelle et promouvoir les actions de formation permettant aux salariés de passer d'un métier à un autre de la branche pétrole, en fonction de leurs aspirations individuelles et des postes disponibles dans leur entreprise, sur la base des « passerelles et parcours » définis par les travaux de l'OPMQC-Pétrole ;
6. Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP ;
7. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes handicapées ;
8. développer la validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de permettre aux salariés l'acquisition en cours de carrière d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle ;
9. Assurer les connaissances des principes et outils de gestion nécessaires aux salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités d'encadrement ;
10. Former les salariés exerçant ou appelés à exercer des actions de tutorat à la dimension pédagogique de cette mission, et leur assurer les connaissances pédagogiques nécessaires.

Article 1307

Publics de la formation professionnelle de la branche

- a) Les parties signataires définissent par le présent accord les publics auxquels sont destinés, au sein de la branche, les différents dispositifs de la formation professionnelle qui font l'objet des différents titres de l'accord.
- b) Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de considérer avec une attention particulière les besoins de formation des publics suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :
 1. Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;
 2. Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
 3. Les demandeurs d'emploi ;
 4. Les jeunes ;
 5. Les seniors, notamment à partir de 45 ans ou de 20 ans d'ancienneté, pour permettre un bon déroulement de la seconde moitié de leur carrière ;
 6. Les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, notamment dans le cadre des actions de formation ouvertes par l'utilisation de leur compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
 7. Les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
 8. Les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
 9. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé maternité ou d'une longue maladie ;
 10. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;

11. Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle.

Article 1308

Catégories d'actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle peuvent être décomposées, conformément au code du travail, selon les principales catégories suivantes :

1. Actions de préparation à la vie professionnelle ;
2. Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
3. Actions d'adaptation et de développement des compétences ;
4. Actions de promotion professionnelle ;
5. Actions de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
6. Actions de prévention visant à préparer les salariés à une mutation d'activité ;
7. Actions de conversion ;
8. Actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
9. Actions permettant de réaliser une VAE.

Article 1309

Critères de qualité des actions de formation professionnelle

a) Conformément au code du travail, les actions de formation professionnelle doivent répondre aux critères de qualité suivants :

1. Identification précise des objectifs de l'action de formation ;
2. Adaptation de l'action de formation au public formé ;
3. Adaptation aux stagiaires des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation de l'action de formation ;
4. Adéquation à l'action de formation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
5. Qualification professionnelle et formation continue des personnels chargés de conduire l'action de formation ;
6. Conditions d'information du public sur l'action de formation, sur ses modalités et délais d'accès, et sur les résultats obtenus ;
7. Prise en compte des appréciations sur l'action de formation rendues par les stagiaires.

b) A compter du 1^{er} janvier 2017, conformément au code du travail, dans une démarche d'amélioration continue de la certification de la qualité des actions de formation professionnelle, les organismes financeurs tels que les OPCA, ainsi que le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) mettront à disposition des entreprises et du public les listes des prestataires de formation remplissant les critères de qualité définis ci-dessus.

TITRE III

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES DES INDUSTRIES PÉTROLIÈRES (OPMQC)

Article 1310

Présentation générale de l'OPMQC

a) Conformément aux articles 7.5 (2^e alinéa) et 7.6 de l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, il a été mis en place au sein de la branche Pétrole un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

b) Cet observatoire sera désormais dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

c) Les travaux de cet observatoire sont dirigés, sur la base des orientations et des cahiers des charges arrêtées par la CPNE de la branche, par un comité paritaire de pilotage (cf. ci-après) constitué au sein de la CPNE.

d) Les parties signataires rappellent que, dans son article 7.6, l'ANI du 5 décembre 2003 précité demande aux branches professionnelles de confier à leur CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

e) Le présent titre définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

Article 1311

Missions de l'OPMQC. – Principes généraux

a) Dans son article 11, l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle indique que l'OPMQC « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. ».

b) L'observatoire est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche.

c) L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche.

d) A ces fins, l'observatoire remplit les missions suivantes :

Article 1312

Première mission de l'OPMQC : la nomenclature, la cartographie, les fiches métiers et l'analyse prospective des métiers de la branche

a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.

b) Notamment, l'observatoire établit et met à jour périodiquement :

1. Une nomenclature qualitative des métiers de la branche ;

2. Une cartographie quantitative de ces métiers selon différents axes d'analyse (sexe, âge, région, collège, régime de travail), en positionnant chacun des salariés de la branche sur un et un seul des métiers de la nomenclature, à savoir son métier unique ou à défaut dominant ;

3. Des fiches métiers décrivant, pour chaque métier de la nomenclature, ses différentes appellations, sa définition générale, ses activités principales, les savoir-faire qu'il requiert, la formation et/ou l'expérience professionnelle souhaitée, et éventuellement les conditions particulières d'exercice (travail posté, astreinte, déplacements fréquents...).

c) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.

d) L'observatoire, à partir du contenu des fiches métiers (activités et savoir-faire notamment) peut chercher à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

e) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; à cette fin, il conduit l'ensemble de ses travaux selon une déclinaison régionale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelles et de l'emploi.

f) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQP-I).

Article 1313

Deuxième mission de l'OPMQC : la collecte d'informations

Pour accompagner sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle de veille permanente sur les activités de la branche ; à cette fin, l'observatoire :

1. Recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, DARES...) ;

2. Recense les données disponibles sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à l'UFIP ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;

3. Engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions.

Article 1314

Troisième mission de l'OPMQC : la communication

a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel – notamment les commissions formation des CE et CCE -, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

c) La communication de l'observatoire s'appuie notamment sur un site Internet, lequel permet de toucher plus particulièrement les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les métiers du pétrole.

d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

Article 1315

Comité paritaire de pilotage (CPP) de l'OPMQC

a) Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est constitué au sein de la CPNE de la branche ; il se réunit au moins deux fois par an.

b) Ce comité comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises.

c) Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

1. Définition du programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire, sur la base des orientations arrêtées par la CPNE ;

2. Elaboration du cahier des charges des études décidées par la CPNE et choix éventuel du prestataire extérieur, au besoin sur la base d'un appel d'offres conduit par le secrétaire administratif de l'observatoire ;

3. Prévalidation des résultats des études en vue de leur examen par la CPNE ;

4. Proposition à la CPNE de recommandations à adopter à l'issue des études ainsi que d'un plan de communication des résultats des études auprès des entreprises.

Article 1316

Secrétariat administratif de l'OPMQC

L'UFIP assure le secrétariat administratif et la gestion administrative de l'observatoire.

Article 1317

Groupe technique paritaire (GTPa) de l'OPMQC

a) Un groupe technique paritaire de l'observatoire est constitué.

b) Ce groupe technique comprend deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et des représentants des entreprises ; si cela paraît approprié au regard des sujets traités, et après accord écrit de l'UFIP, la délégation de chaque organisation syndicale peut être portée à quatre membres lors de la réunion préparatoire à la réunion du GTPa.

c) Le groupe technique paritaire a pour fonction d'accomplir les travaux paritaires décidés par l'observatoire, à travers les délibérations de la CPNE et du comité paritaire de pilotage ; ces travaux sont destinés à être soumis pour validation à la CPNE.

d) Le groupe technique paritaire peut se faire assister d'un consultant pour l'exécution de ses travaux.

Article 1318

Gestion de l'OPMQC et exécution des études

a) Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel :

– à des personnels des entreprises de la branche ;

– à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

b) Le secrétaire administratif anime et coordonne les études et missions menées par l'observatoire ; en liaison avec le comité paritaire de pilotage, il veille au respect du budget et des délais, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs.

c) Un bilan annuel des études et missions de l'observatoire est communiqué à la CPNE.

Article 1319

Financement de l'OPMQC

a) Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'observatoire est financé par prélèvement sur le versement de la collecte recueillie par l'OPCA de branche auprès des entreprises de la branche.

b) Le secrétaire administratif de l'observatoire présente, en début d'année, un projet de budget de fonctionnement et d'études, pour revue et validation par le comité paritaire de pilotage puis pour revue et approbation par la CPNE.

c) Ce budget est transmis à l'OPCA de branche pour obtenir les financements nécessaires.

d) Des financements spécifiques, extérieurs à l'OPCA de branche, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

e) L'OPCA de rattachement de la branche Pétrole étant un OPCA interbranches ⁽¹⁾, l'observatoire des industries pétrolières examinera le cas échéant les actions de rapprochement qui pourraient être envisagées entre les observatoires de toutes les branches de l'OPCA ou de certaines de ces branches, avec pour objectif de développer les moyens des observatoires concernés, par le biais d'une mutualisation.

TITRE IV

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ET CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Article 1320

Entretien professionnel. – Principes généraux

a) Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur.

b) L'objectif de cet entretien est d'avoir un moment d'échange privilégié entre le salarié et son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de moyens à mettre en œuvre pour le bon déroulement de son parcours professionnel.

c) L'entretien professionnel est réalisé dans les conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut par le chef d'entreprise, en respectant les principes suivants :

1. Entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la structure de l'entreprise ;

2. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation : il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié ;

3. L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur et le salarié le souhaitent, avec un concours technique, interne ou externe, acteur de la formation professionnelle ;

(1) Il s'agit de l'OPCA DEFI à la date de signature du présent accord ; DEFI regroupe les branches chimie, pétrole, pharmacie et plasturgie.

4. Conformément à la loi, et dans les conditions qu'elle prévoit, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment, d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie tel que défini par le code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical ;

5. L'entretien professionnel fait l'objet d'un document écrit, spécifique et formalisé ; une copie en est remise au salarié, qui peut la porter en annexe à son passeport d'orientation, de formation et de compétences ;

6. Les demandes et souhaits exprimés par le salarié durant son entretien professionnel sont transcrits dans le document mentionné à l'alinéa précédent ; ils font l'objet d'une réponse motivée de l'employeur ;

7. L'OPMQC Pétrole élaborera, sous réserve de l'accord de la CPNE et en liaison avec l'OPCA DEFI, un support et un guide pour l'entretien professionnel qui soient adaptés aux besoins des salariés et des entreprises de la branche ; l'utilisation de ce support et de ce guide par l'employeur est recommandée aux entreprises ne disposant pas déjà de tels outils ;

8. Une copie de ce document est transmise aux services ressources humaines pour exploitation ; s'il en fait la demande, le salarié est reçu par les services ressources humaines à ce sujet.

Article 1321

Entretien professionnel. – Modalités de mise en œuvre

a) L'employeur s'assure que le responsable de l'entretien professionnel dispose de toutes les informations nécessaires à l'élaboration du projet professionnel du salarié, notamment en matière de dispositifs de formation et d'évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences qu'ils requièrent.

b) Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

1. Les moyens d'information mis en place par l'employeur (accès intranet, courriers, brochures...) pour informer le salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de sa vie professionnelle : entretien professionnel, plan de formation, CPF, professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences... ;

2. L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences, de renforcer sa qualification et d'évoluer professionnellement ;

3. L'identification du (ou des) dispositif(s) de formation et/ou d'accompagnement/tutorat auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

4. les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;

5. Les conditions de réalisation de la formation notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui en découlent ;

6. Le bilan/suivi des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel ;

7. La possibilité pour le salarié de recourir tout au long de sa vie professionnelle, dans les conditions définies par le code du travail, à un conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, ainsi que d'accompagner ses projets d'évolution professionnelle.

c) Avant la tenue de l'entretien, l'employeur fournit au salarié le bilan des actions de formation professionnelle suivies par le salarié depuis le dernier entretien professionnel, ou lui donne accès à ces informations, par exemple sur un système intranet d'entreprise ; le salarié dispose, sur son temps de travail, du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

d) Chaque entreprise définit et met en œuvre des modalités d'enregistrement des principaux points abordés durant l'entretien professionnel.

e) L'entreprise fournit aux instances représentatives du personnel des informations sur le taux de réalisation des entretiens professionnels.

f) Conformément au code du travail, une fois tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ; cet état des lieux, établi sur un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié, au cours des six dernières années, a bénéficié des entretiens professionnels prévus par la loi ; cet état des lieux permet également d'apprécier si le salarié, au cours des six dernières années :

1. A suivi au moins une action de formation ;
2. A acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux les progressions salariales suivantes :
 - l'impact d'une augmentation des minima conventionnels sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification ;
 - le glissement annuel de la prime d'ancienneté.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois autres mesures susmentionnées, son CPF est abondé dans les conditions prévues par la loi.

Article 1322

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

a) Principes généraux et objectifs du CEP

1. Le CEP a été créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et précisé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

2. Le CEP constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité...).

3. Le CEP contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses choix professionnels et à évoluer professionnellement, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles.

4. Le CEP est délivré à l'initiative de la personne ; pour les salariés, il peut s'articuler avec le contenu des entretiens professionnels dont ils ont bénéficié.

b) Information des salariés

L'employeur informe les salariés de la possibilité de recourir au CEP.

c) Modalités d'accès au CEP

1. Le CEP prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

2. Il est délivré par les « opérateurs CEP » nationaux ou régionaux, à savoir :

- (i) Les organismes paritaires agréés au titre de la gestion du CIF (OPACIF) ;
- (ii) L'association pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- (iii) Les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- (iv) Les CAP Emploi, pour les personnes en situation de handicap ;

(v) Pôle emploi ;

(vi) Les opérateurs régionaux du CEP, désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO).

Le salarié pourra trouver sur le site internet de ces différents organismes, ainsi que sur le site internet de l'OPCA DEFI, des informations précisant les modalités d'accès au CEP.

d) L'offre de services du CEP

1. Cette offre de services est mise en œuvre dans le respect des principes de service public, gratuitement et de manière neutre, c'est-à-dire en évitant toute approche prescriptive mais plutôt en privilégiant la coconstruction d'un projet professionnel par le bénéficiaire et son référent, dans le respect des aspirations du bénéficiaire.

2. Pour le salarié, cette offre est délivrée en dehors de l'entreprise, dans un espace préservant son anonymat.

3. Cette offre de services se structure autour de 3 niveaux :

- accueil individualisé ;
- le cas échéant, conseil personnalisé ;
- le cas échéant, accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

4. Les deux derniers niveaux donnent lieu à un suivi par un référent au sein de l'opérateur CEP, ainsi qu'à l'élaboration d'un document de synthèse récapitulant la description du projet d'évolution professionnelle, de sa stratégie et de son plan d'action de mise en œuvre.

TITRE V

DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

TITRE V A

PLAN DE FORMATION

Article 1323

*Objectifs du plan de formation ; nature des actions de formation
conduites dans le cadre du plan de formation*

a) L'entreprise prépare chaque année, ou tous les 3 ans si un accord d'entreprise le prévoit, un plan de formation destiné à l'ensemble de ses salariés.

b) Une attention particulière est apportée, lors de la préparation du plan annuel de formation, aux salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des 3 dernières années ; il est rappelé que ces salariés figurent parmi les publics prioritaires de la période de professionnalisation (cf. ci-après).

c) Ce plan vise à répondre aux obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle, définies ainsi par le code du travail : assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

d) L'employeur peut également, dans le cadre du plan de formation, proposer des formations qui participent au développement des compétences du salarié au sens de l'article L. 6321-8 du code du travail ; dans ce cas l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité et succès la formation : conditions d'accès prioritaire, dans un délai de 1 an, à un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi qu'à la classification correspondant à cet emploi ; modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 1324

Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de plan de formation ; commission de la formation

a) Chaque année, dans les conditions définies par le code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi, le programme pluriannuel et les actions de la formation professionnelle dans l'entreprise.

b) Dans le cadre de ces consultations, l'employeur fournit aux membres du comité d'entreprise, trois semaines au moins avant sa réunion, notamment les informations suivantes :

1. Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du comité d'entreprise ;

2. Résultats éventuels des négociations triennales sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;

3. Bilan des actions du plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des VAE réalisés ;

4. Bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des CIF, congés de bilan de compétences et congés de VAE accordés ;

5. Bilan, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du CPF ;

6. Projet, pour l'année à venir, de plan de formation et des conditions de mise en œuvre du CPF ainsi que des contrats et des périodes de professionnalisation ;

7. Nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

c) Dans ces différents documents, l'employeur précise la nature des actions de formation visées en distinguant :

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2. Les actions de développement des compétences du salarié.

d) Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation ⁽¹⁾, chargée :

1. De préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle ;

2. D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression et l'information des salariés sur ces thèmes ;

3. D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

TITRE V B

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 1325

Suppression du DIF et l'utilisation des droits résiduels

a) Le CPF s'est substitué au DIF au 1^{er} janvier 2015.

b) Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

(1) Sur la commission de la formation, cf. également art. 847 à 850 de la CCNIP.

c) Lorsqu'un salarié bénéficie durant cette période d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par des heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 1326

Principes et modalités de mise en œuvre du CPF

a) Conformément aux dispositions du code du travail, un CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ; cet âge est ramené à 15 ans en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage.

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

c) Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ;

d) Les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens défini par le code du travail ;

e) Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit ;

f) Mise en œuvre, ou utilisation, du CPF relève de l'initiative du salarié ; le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ;

g) L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail ;

h) L'accord de l'employeur est requis lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail ; l'accord de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation, hormis dans les cas suivants, où l'accord ne porte que sur le calendrier :

1. Formation réalisée au titre des heures acquises pour non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à l'entretien professionnel ;

2. Formation en vue de l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, tel que défini par le code du travail ;

3. Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

4. Cas prévus par accord d'entreprise ou de groupe.

i) Lorsque l'accord de l'employeur est nécessaire, le salarié doit formuler sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si la durée de cette dernière est inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours dans les autres cas.

j) L'employeur lui donne une réponse écrite dans un délai de 30 jours calendaires, l'absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'accord.

Article 1327

Rémunération et conditions de mise en œuvre du CPF

a) Les actions de formation exercées dans le cadre du CPF se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail.

b) Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié ; cette rémunération est prise en charge par l'OPCA dans les conditions prévues par la loi et conformément aux décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

c) Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement, frais de garde d'enfant) afférents à la formation du salarié sont pris en charge, le cas échéant dans la limite

d'un certain plafond, par l'employeur ou l'OPCA selon les cas, voire par le FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) si le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF.

d) Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

e) Les parties signataires recommandent à l'employeur de prévoir dans le contrat de prévoyance une clause assurant la couverture du salarié pendant l'utilisation du CPF hors temps de travail ; le cas échéant, les salariés et les instances représentatives du personnel seront informés par l'employeur de l'existence de cette clause.

Article 1328

Alimentation du CPF ; durée de la formation

a) Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

b) Pour les salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou de groupe.

c) Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés à temps partiel à 80 % et plus, le CPF est alimenté au taux plein.

d) Pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte.

e) Les heures de formation inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF, au sens du code du travail.

f) Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires ne sont pas prises en compte pour le calcul des plafonds mentionnés au présent article ; elles sont financées par l'OPCA de branche avec la contribution des entreprises de la branche au titre du CPF (0,2 %) collectée par cet OPCA, dans les conditions suivantes :

1. La formation envisagée est inscrite sur la liste des formations éligibles au CPF établie par la CPNE de branche ;

2. L'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 200 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation ;

3. Pour un salarié faisant partie du périmètre d'application d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou faisant l'objet d'un licenciement économique, l'abondement sera financé par l'OPCA de branche dans la limite de 300 % des heures de CPF mobilisées par le salarié (et de DIF pendant la période transitoire), et dans la limite de la durée totale de la formation. Cette disposition ne remet pas en cause les obligations prévues par le législateur en la matière et ne dispense en rien l'employeur des efforts de formation et d'adaptation qu'impose l'article L. 1233-4 du code du travail : « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié s'avère impossible tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe auquel l'entreprise appartient. ». De même, elle s'entend dans la parfaite application de l'article 1326 f du présent accord.

4. Dans le cas où l'OPCA ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer les financements mentionnés aux deux alinéas précédents, les conditions d'abondement pourront être revues exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de branche, sur proposition du comité de section professionnelle (CSP) Pétrole de l'OPCA et après information de la CPNE ;

5. Par ailleurs, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le code du travail.

g) Chaque salarié a connaissance du nombre d'heures créditées sur son CPF en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la caisse des dépôts et consignations, donnant également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Article 1329

Actions de formation éligibles au titre du CPF

a) L'utilisation du CPF permet à chaque salarié de suivre des actions de formation relevant de l'une des catégories suivantes :

1. Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par le code du travail ;

2. Accompagnement à la VAE, dans les conditions définies par le code du travail ;

3. Formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

4. Formations sanctionnées par un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou par un CQPI (certificat de qualification professionnelle interbranches) ;

5. Formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle), conformément aux dispositions du Code de l'éducation ; cet inventaire recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

b) Les formations mentionnées aux points 3, 4 et 5 ci-dessus doivent en outre, pour être éligibles au CPF, figurer sur au moins une des trois listes suivantes, listes recensant les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées :

1. Liste élaborée par la CPNE de la branche ;

2. Liste élaborée par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;

3. Liste élaborée par le COPAREF (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

Article 1330

Financement par l'OPCA de branche des actions de formation réalisées dans le cadre du CPF

a) Les actions de formations réalisées dans le cadre du CPF peuvent être financées dans les conditions prévues par la loi soit par l'OPCA de branche soit par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail.

b) Cette prise en charge financière des frais pédagogiques et des frais annexes par l'OPCA de branche peut faire l'objet d'un plafond défini par son conseil d'administration.

c) La rémunération des salariés en formation dans le cadre du CPF pendant leur temps de travail pourra être prise en charge par l'OPCA de branche dans les limites définies par les textes législatifs et réglementaires et selon l'accord de son conseil d'administration.

TITRE V C

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 1331

Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet, conformément aux dispositions du code du travail, de favoriser :

1. L'insertion professionnelle des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
2. L'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI.

Article 1332

Publics du contrat de professionnalisation

Conformément à l'objet du contrat de professionnalisation défini au précédent article ainsi qu'aux dispositions du code du travail, ce dispositif est notamment ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Article 1333

Nature et durée du contrat de professionnalisation

a) Le contrat de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

b) L'action de professionnalisation fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou se situe au début d'un contrat à durée indéterminée. Elle a une durée comprise entre 6 et 12 mois ; cette durée peut être portée à 24 mois.

1. Lorsque la nature des qualifications visées l'exige, et notamment à la condition que la qualification professionnelle recherchée réponde aux critères définis à l'article 5 C.1 ci-dessus ;

2. Ainsi que pour des publics spécifiques définis par le code du travail, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

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

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

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

Article 1334

Rémunération du contrat de professionnalisation

Sauf dispositions d'entreprise plus favorables, la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée dans les conditions ci-après, en retenant le régime le plus favorable au salarié :

(En pourcentage.)

ÂGE RÉVOLU	NIVEAU INFÉRIEUR au bac professionnel		BAC PROFESSIONNEL ou titre équivalent	
	Référence au SMIC	Référence au minimum conven- tionnel de l'emploi occupé	Référence au SMIC	Référence au minimum conven- tionnel de l'emploi occupé
Inférieur à 21 ans				
– 1 ^{re} année	55	65	65	70
– 2 ^e année	55	75	65	75
Egal ou supérieur à 21 ans et inférieur à 26 ans				
– 1 ^{re} année	70	70	80	80
– 2 ^e année	70	75	80	80
Supérieur à 26 ans	100	85	100	85

Article 1335

Durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

a) Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 75 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 15 % de la durée totale du contrat et 150 heures.

b) La durée totale du contrat ainsi que la durée de la formation seront déterminées en prenant en compte d'une part la nature de la qualification visée et d'autre part l'alternance requise entre la formation et la mise en pratique pour obtenir cette qualification.

Article 1336

Désignation obligatoire d'un tuteur au titre du contrat de professionnalisation

a) L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur choisi parmi les salariés de l'entreprise volontaires et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

b) L'employeur peut, notamment en l'absence de salarié pouvant être tuteur, assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions susvisées.

c) Le tuteur a pour mission de :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires ;

4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

d) L'employeur doit laisser au tuteur le temps nécessaire pour se former et pour exercer ses fonctions.

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

f) L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 1337

Financement des contrats de professionnalisation par l'OPCA de branche

a) Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.

b) Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.)

c) Ces forfaits horaires sont fixés, pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, à :

1. 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;

2. 15 € pour les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;

3. 15 € pour les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.

d) La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 1 200 heures au titre d'un même contrat de professionnalisation.

e) Ces forfaits horaires et cette durée maximale seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.

f) Dans le cas où les fonds disponibles auprès de l'OPCA de branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits horaires, cette durée maximale et ce plafond de financement, ainsi que les conditions de prise en charge des contrats de professionnalisation, pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

TITRE V D
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 1338

Objet de la période de professionnalisation

a) La période de professionnalisation a pour objet :

1. Favoriser le maintien dans l'emploi du salarié en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation visant à maintenir sa qualification au niveau requis pour faire face à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

2. De faciliter l'évolution de carrière du salarié, en lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP.

b) Les actions de formation suivies au titre d'une période de professionnalisation sont les suivantes :

1. Actions de formation qualifiantes permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP ou reconnue dans les classifications de la CCNIP ou ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI ;

2. Actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par la législation ;

3. Actions de formation permettant l'accès à une certification ou habilitation inscrite à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Article 1339

Publics de la période de professionnalisation

a) Les publics éligibles en priorité aux périodes de professionnalisation sont les suivants, sans que l'ordre de présentation de cette liste détermine des niveaux de priorité distincts :

1. Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou du fait de changement des modes d'organisation ou des méthodes de production ;

2. Les salariés qui, dans le cadre de leur évolution de carrière, ont besoin d'un complément de formation ;

3. Les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi (contenu du poste et/ou conditions de travail) ;

4. Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

5. Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou les hommes et les femmes après un congé parental ou une longue maladie ;

6. Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou électif ;

7. Les salariés n'ayant pu bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation, au cours des trois dernières années ;

8. Les travailleurs handicapés ;

9. Tout public cible défini par un accord spécifique d'entreprise.

b) Une attention particulière sera accordée à l'amélioration des qualifications et aux perspectives de développement de carrière des salariés classés aux coefficients les moins élevés.

Article 1340

Nature et durée de la période de professionnalisation

a) La période de professionnalisation permet de recevoir des enseignements généraux, professionnels et technologiques, en même temps que d'acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

b) La durée minimale de la période de professionnalisation s'élève, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

c) Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. Aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire des certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

d) Les actions de formation utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication et mettant en œuvre la notion de tutorat, dans le cadre exclusif de centres de ressources situés dans les locaux de l'entreprise ou d'un organisme de formation, peuvent être prises en compte au titre des périodes de professionnalisation.

Article 1341

Période de professionnalisation et parcours de formation individualisé

a) Le recours à la période de professionnalisation doit permettre le développement professionnel et personnel du salarié dans le cadre d'un parcours individualisé.

b) Par conséquent, lors de la mise en œuvre d'une période de professionnalisation, l'employeur définit et formalise un parcours individualisé de formation pour le salarié ; ce parcours pourra intégrer les modalités de tutorat et de validation des connaissances.

Article 1342

Période de professionnalisation et CPF

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 1343

Désignation possible d'un tuteur au titre de la période de professionnalisation

Les dispositions relatives au tutorat obligatoire du contrat de professionnalisation, stipulées à l'article 5C-6 des présentes, s'appliquent à la période de professionnalisation dans le cadre d'un tutorat à caractère facultatif.

Article 1344

Financement des périodes de professionnalisation par l'OPCA de branche

a) Les périodes de professionnalisation d'une durée au moins égale à 70 heures peuvent être financées par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire. La durée maximale prise en charge par l'OPCA est de 350 heures.

b) Ce forfait couvre les dépenses liées à la réalisation des actions d'évaluation, d'accompagnement et aux enseignements généraux, professionnels et technologiques (frais pédagogiques, rémunéra-

tions, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement, etc.).

c) Pour l'année en cours à la date des signatures des présentes, ce forfait horaire est fixé à 10 €.

d) Ces durées minimale et maximale ainsi que ce forfait horaire seront prorogés par tacite reconduction ; ils pourront être révisés par avenant au présent accord, sur la base des données techniques et financières fournies par l'OPCA de branche, en prenant notamment en compte le volume des fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche ; il est recommandé que la conclusion d'un tel avenant de révision fasse l'objet d'un débat préalable en CPNE.

e) Cet avenant pourra notamment introduire un forfait horaire plus élevé, si les ressources disponibles auprès de l'OPCA sont suffisantes et après débat en CPNE, pour deux types d'actions de formation :

1. Les formations pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que celle de produits ou matériaux coûteux ;

2. Les formations diplômantes, notamment celles permettant d'acquérir un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification professionnelle faisant l'objet d'un enregistrement au RNCP.

f) Dans le cas où les fonds disponibles auprès de l'OPCA de branche seraient insuffisants en cours d'année, ces forfaits et durées, ainsi que les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation, pourraient être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

TITRE VI

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 1345

Bilan de compétences

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

b) Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ce dispositif, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par le dispositif du congé individuel de formation (CIF), dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.

c) Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de ce bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF, dans le respect des critères définis par l'organisme gestionnaire concerné.

d) Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, au moyen de l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.

e) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif du bilan de compétences.

TITRE VII

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 1346

Principes généraux de la VAE

La VAE est une des modalités d'obtention d'une certification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels ⁽¹⁾.

Article 1347

Objectifs de la VAE

a) La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de branche, enregistrés dans le RNCP.

b) Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE, dans les conditions définies par le code du travail.

c) Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur qualifiante, tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport direct avec le contenu de la certification recherchée.

d) A l'issue d'un parcours de VAE suivi avec succès, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que la classification correspondant à cet emploi. A l'issue de cet examen, l'employeur informe le salarié de son résultat.

Article 1348

Modalités de mise en œuvre de la VAE

a) Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

b) La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 60 jours avant la date de l'action de VAE. Cette demande doit indiquer le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, la date de réalisation de cette action de VAE, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le (les) organisme(s) intervenant dans la VAE du salarié.

c) Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence ; pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

d) Le candidat à la VAE doit ensuite s'adresser directement à l'institution ou à l'organisme habilité à délivrer le diplôme, le titre à finalité professionnelle ou la certification professionnelle visé.

(1) Cf. ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

e) La demande et le dossier présentés par le candidat doivent être constitués selon des modalités fixées par l'organisme délivrant la certification. L'employeur fournit au candidat les informations relatives à ces modalités de constitution du dossier, ou lui indique le nom des organismes en mesure de lui apporter ces informations.

f) Le jury de VAE, constitué dans des conditions définies par décret, prend sa décision au vu du dossier constitué, à l'issue d'un entretien avec le candidat ainsi que, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

Article 1349

Information et accompagnement du salarié dans la démarche de VAE ; le rôle de l'employeur

- a) L'employeur développe régulièrement l'information des salariés sur le dispositif de VAE.
- b) L'employeur accompagne le salarié dans la démarche individuelle de VAE dont les étapes sont décrites à l'article précédent ; notamment, l'employeur apporte au salarié, sur sa demande, les informations nécessaires à la constitution de son dossier.
- c) L'employeur informe le salarié d'éventuelles possibilités de prise en charge par l'OPCA ou les OPACIF concernés d'actions d'accompagnement ou de formation complémentaire nécessaires à l'obtention de la certification visée.

TITRE VIII

TUTORAT

Article 1350

Généralités

Les dispositions ci-après valent pour le tutorat mis en œuvre dans l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, sans préjudice des dispositions précitées propres au tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Article 1351

Objectif du tutorat ; rôle du tuteur

- a) Le développement du tutorat vise à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle.
- b) Le tuteur a pour rôle, dans le cadre de la mission tutorale :
 - 1. D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
 - 2. D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'un autre dispositif de formation professionnelle ;
 - 3. De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
 - 4. D'assurer la liaison entre l'(les) organisme(s) de formation et le salarié concerné par les actions de formation ;
 - 5. De vérifier périodiquement, en liaison avec l'(les) organisme(s) de formation, que les actions de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le salarié en formation se déroulent dans les conditions initialement prévues ;
 - 6. De participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié.

Article 1352

Conditions d'exercice du tutorat

- a) La mission tutorale est proposée par l'employeur, sur la base du volontariat, aux salariés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur niveau de qualification, de leurs aptitudes pédagogiques et de l'objectif de formation à atteindre.
- b) Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.
- c) Le salarié tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous dispositifs de formation professionnelle confondus.
- d) Le tuteur, en fonction du nombre de salariés qu'il suit, dispose du temps nécessaire :
 - d'une part pour accomplir ses différentes missions tutorales ;
 - d'autre part pour continuer à exercer son emploi dans l'entreprise.
- e) L'employeur s'assure du respect des dispositions de l'alinéa précédent ; il examine avec le tuteur tout aménagement nécessaire pour assurer l'équilibre entre ses différentes activités.
- f) Le tuteur conserve la responsabilité de l'action de tutorat pendant toute sa durée.

Article 1353

Préparation et formation à la fonction tutorale

- a) Pour favoriser l'exercice du tutorat, le salarié choisi comme tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire ou si le salarié en fait la demande, d'une formation spécifique.
- b) Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice du tutorat, les parties signataires demandent que ces actions figurent parmi les actions prioritaires éligibles au financement de l'OPCA de la branche. A ce titre, l'OPCA concerné assure la prise en charge :
 - des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ;
 - des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;dans les conditions prévues par le code du travail pour ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation.
- c) Les entreprises encouragent le tutorat exercé par les salariés :
 - en inscrivant dans leur plan de formation des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale ;
 - en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences que les salariés développent dans leurs activités tutorales.
- d) Le financement de la fonction tutorale par l'OPCA DEFI n'est possible que dans le cas où le tuteur, s'il occupe pour la première fois une fonction tutorale et/ou s'il en a fait la demande, a suivi au moins une formation à la fonction tutorale.
- e) Lors de l'entretien professionnel, l'employeur prend en compte les missions tutorales exercées par le salarié. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales pourront être prises en compte dans son évolution professionnelle.

Article 1354

Reconnaissance du tutorat

L'exercice de la fonction tutorale doit faire l'objet d'une reconnaissance, selon des conditions et modalités fixées par accord d'entreprise ou par l'employeur.

TITRE IX

**RÔLE DE L'ENCADREMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 1355

Rôle clé de l'encadrement

Le personnel d'encadrement, qui englobe le superviseur direct du salarié aussi bien que l'ensemble des niveaux supérieurs d'encadrement, constitue un relais essentiel de la mise en œuvre de la formation professionnelle ; à ce titre, il doit jouer un rôle clé dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

Article 1356

*Formation de l'encadrement ; l'exercice de son rôle
dans le développement de la formation professionnelle*

a) Afin de permettre à l'ensemble du personnel exerçant des fonctions d'encadrement de jouer pleinement son rôle, et afin de donner toute leur efficacité aux différents dispositifs de la formation professionnelle, l'employeur développe les connaissances et les qualifications du personnel d'encadrement en matière :

1. De conduite des entretiens professionnels ;
2. D'élaboration de parcours de formation individualisés pour les salariés, faisant appel aux différents dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
3. D'accompagnement des salariés, notamment dans le cadre de la fonction tutorale ;
4. De réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois de l'entreprise et des compétences nouvelles qu'ils requièrent.

b) Par ailleurs, afin qu'il soit en mesure d'assumer l'ensemble de ses missions professionnelles, le personnel exerçant des fonctions de supervision directe d'un ou plusieurs salariés doit pouvoir bénéficier :

1. De manière prioritaire d'actions de formation visant :
 - à développer ses compétences managériales ;
 - à développer ses aptitudes à la gestion des ressources humaines, et notamment à la conduite des entretiens professionnels.
2. D'un emploi du temps qui permette de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

c) Chaque membre du personnel d'encadrement examine périodiquement avec son supérieur hiérarchique les conditions dans lesquelles il exerce son rôle de développement de la formation professionnelle de son équipe ; il est vérifié que l'encadrant est en mesure d'assurer les missions définies au présent article ; à défaut, il est décidé des actions à mettre en œuvre.

TITRE X

PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Article 1357

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

a) Afin qu'il puisse reconstituer son parcours professionnel et favoriser ainsi sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses

compétences, ses qualifications et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

b) Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

c) Le passeport d'orientation, de formation et de compétences peut notamment recenser :

1. Les diplômes et les titres obtenus au titre de la formation initiale ;
 2. Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 3. Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
 4. La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, qu'elles soient mises en œuvre par l'employeur ou relèvent de l'initiative individuelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
 5. Les activités tutorales exercées ;
 6. Les habilitations obtenues ;
 7. Le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles acquises et/ou mises en œuvre dans ce cadre ;
 8. Tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.
- d) Sur demande du salarié, l'entreprise fournit toutes les informations utiles relatives à la constitution du passeport d'orientation, de formation et de compétences.
- e) La CPNE de branche peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.
- f) L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des industries pétrolières élabore un modèle de passeport d'orientation, de formation et de compétences, à défaut de modèles disponibles au plan national ou interprofessionnel.
- g) Il est rappelé que différents modèles de passeport d'orientation, de formation et de compétences sont disponibles ; cf. notamment les sites internet du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de Pôle Emploi, ainsi que d'un certain nombre d'observatoires des métiers.

TITRE XI

INFORMATION DU SALARIÉ SUR LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1358

Information du salarié par l'employeur

- a) L'employeur met à disposition du salarié les informations nécessaires sur les thèmes suivants :
1. Les dispositifs de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
 2. Le compte personnel de formation (CPF) et l'utilisation du solde des droits nés du droit individuel à la formation (DIF) ;
 3. La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

4. Le bilan de compétences ;
5. L'entretien professionnel ;
6. Le congé individuel de formation (CIF) ;
7. Le conseil en évolution professionnelle (CEP).

b) Ces informations peuvent être mises à la disposition du salarié par différents moyens : site Intranet de l'employeur, courriel, diffusion papier...

Article 1359

Information du salarié par les sites Internet dédiés

Le salarié peut à tout moment avoir accès à de nombreuses informations sur la formation professionnelle en consultant différents sites Internet, notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

1. Le site internet de l'OPCA DEFI, qui contient :
 - a) Une présentation détaillée de chaque dispositif de la formation professionnelle, décrivant ses objectifs et ses modalités d'accès ;
 - b) La liste des formations éligibles au CPF, telle qu'établie par la CPNE de la branche ;
2. Le site Internet de l'observatoire des métiers du pétrole, qui contient une présentation des métiers de l'industrie pétrolière et des parcours professionnels possibles de métier à métier au sein de la branche ;
3. Le site Internet de l'UFIP, qui contient le texte de la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP), dans laquelle le présent accord se trouve codifié ;
4. le site Internet créé par les pouvoirs publics et opéré par la caisse des dépôts et consignations, permettant à chaque salarié de gérer son compte personnel de formation (CPF) ;
5. Le site internet de l'organisme gestionnaire au plan régional du congé individuel de formation (CIF), le FONGECIF.

TITRE XII

DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 1360

Statistiques fournies par l'UFIP à la CPNE

Le suivi du présent accord repose notamment, au niveau de la branche, sur la fourniture à la CPNE des informations suivantes, sous la forme d'une synthèse annuelle de branche portant sur le périmètre des entreprises adhérentes à l'UFIP :

1. Bilan sur le respect de l'obligation légale de l'employeur en matière de formation professionnelle, indiquant le volume des dépenses engagées au titre de la formation professionnelle et précisant, par sexe et par collège :
 - le nombre de salariés partis en formation durant l'exercice ;
 - le nombre moyen d'heures de formation dispensées à chaque stagiaire ;
 - le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation sur la période couvrant les trois derniers exercices.
2. Bilan sur la formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), par sexe, par durée de contrat, par tranche d'âge des alternants, par diplôme ou titre poursuivi, par thèmes de formation, par région ;
3. Bilan sur l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé précisant, par sexe et par collège :
 - le nombre de salariés ayant eu recours à l'utilisation du CPF durant l'exercice écoulé ;

- le nombre moyen d’heures de formation sur CPF par salarié utilisateur ;
- l’encours moyen (en heures par salarié) du CPF accumulé en fin d’exercice.

Article 1361

Statistiques fournies par l’OPCA DEFI à la CPNE

Par ailleurs, l’OPCA DEFI présentera chaque année devant la CPNE un bilan annuel par dispositif de formation financé par DEFI, par sexe, par collège, par durée de formation, par tranche d’âge, par diplôme ou titre poursuivi et par thème de formation.

TITRE XIII

FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D’EFFET ; COMMUNICATION DE L’ACCORD

Article 1362

Procédures d’opposition ; demande d’extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l’UFIP à l’ensemble des organisations syndicales représentatives à l’issue de sa signature.

b) La notification visée à l’alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l’ouverture du délai d’exercice du droit d’opposition.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l’UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 1363

Normativité et date de prise d’effet de l’accord ; abrogation des dispositions de l’accord du 9 décembre 2004

a) Les parties signataires conviennent qu’il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d’entreprise ou d’établissement, sauf si ce dernier est plus favorable ;

b) Le présent accord entrera en vigueur à l’issue du délai d’opposition prévu par le code du travail.

c) A la date de prise d’effet du présent accord, les dispositions de l’accord de branche du 9 décembre 2004 portant sur la formation professionnelle se trouveront automatiquement et intégralement abrogées.

Article 1364

Diffusion et communication de l’accord

Les employeurs assureront la diffusion de l’accord à l’ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

TITRE XIV

CODIFICATION DE L’ACCORD DANS LA CCNIP

Article 1365

Objet de la codification

Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).

Article 1366

Modalités de la codification

Il est créé dans la CCNIP un chapitre XIII intitulé « Formation professionnelle », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1301 à 1364 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1301 à 1364 de l'accord de branche du 25 avril 2016 portant sur la formation professionnelle, étendu par arrêté du ... »

Fait à Paris, le 25 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ABRÉVIATIONS COURANTES

ANI : accord national interprofessionnel
CCNIP : convention collective nationale de l'industrie du pétrole
CEP : conseil en évolution professionnelle
CIF : congé individuel de formation
CNEFOP : conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF : comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF : compte personnel de formation
CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi
CQP : certificat de qualification professionnelle
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches
NTIC : nouvelles technologies d'information et de communication
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
OPMQC : observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
SPRO : service public régional de l'orientation
VAE : validation des acquis de l'expérience

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 28 JUIN 2016
À L'ACCORD DU 24 JUIN 2014 RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1650904M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu comme suit :

Article unique

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

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2016.

Fait à Paris, le 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE TECHNIQUE DE L'UCANSS

ANNÉE 2016

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. Masse nationale d'intéressement. – Financement

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

3. Mesure de la performance

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

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

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

4. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

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

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

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 16 indicateurs suivants :

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

- taux de satisfaction globale des directeurs d'organisme sur la qualité de service de l'UCANSS ;
- taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS ;
- taux de décrochés téléphoniques sur les postes dédiés aux offres de service ;
- taux de réponse, sous 7 jours ouvrés aux demandes écrites.

Performance économique et sociale :

- maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier ;

- part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 en % ;
- part des factures payées en moins de 30 jours en % ;
- taux des clauses sociales ou environnementales incluses dans les marchés ;
- gains engendrés par la centrale d'achat ;
- taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'UCANSS au 31.12.N ;
- nombre de connexions sur le site métiers sécurité sociale.

Maîtrise des risques :

- taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en 2 sous indicateurs) ;
- part des notes transmises au COR dans les délais en pourcentage ;
- taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours ;
- taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS ;
- taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude.

Objectifs :

(Voir tableau pages suivantes.)

N°	INDICATEURS	CIBLE	SEUIL DE déclenchement	PONDÉRATION	RÈGLES DE GESTION
1	Taux de satisfaction globale des directeurs d'organisme sur la qualité de service de l'UCANSS	95 %	80 %	15 %	Si le taux de satisfaction est égal à 80 % : 50 % de 15 % Si le taux de satisfaction est égal à 95 % : 100 % de 15 %
2	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS	90 %	80 %	5 %	Si le taux de satisfaction est égal à 80 % : 50 % de 5 % Si le taux de satisfaction est égal à 90 % : 100 % de 5 %
3	Taux de décrochés téléphoniques sur les postes dédiés aux offres de service	85 %	70 %	10 %	Si le taux de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 10 % Si le taux de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 10 %
4	Taux de réponse sous 7 jours ouvrés aux demandes écrites (à compter du 2 ^e trimestre 2016 – 1 ^{er} trimestre sous une semaine calendaire)	90 %	75 %	10 %	Si le taux de réponse est égal à 75 % : 50 % de 10 % Si le taux de réponse est égal à 90 % : 100 % de 10 %
5	Maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier	21 000 €	24 000 €	3 %	Si le total des dépenses est égal à 24 000 € : 50 % de 3 % Si le total des dépenses est égal à 21 000 € : 100 % de 3 %
6	Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 en pourcentage	95 %	92 %	3 %	Si la part des charges à payer soldées est égale à 92 % : 50 % de 3 % Si la part des charges à payer soldées est égale à 95 % : 100 % de 3 %
7	Part des factures payées en moins de 30 jours en pourcentage	94 %	90 %	6 %	Si la part des factures payées est égale à 90 % : 50 % de 6 % Si la part des factures payées est égale à 94 % : 100 % de 6 %
8	Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés	60 %	50 %	6 %	Si le taux est égal à 50 % : 50 % de 6 % Si le taux est égal à 60 % : 100 % de 6 %
9	Gains engendrés par la centrale d'achat (indicateur COG)	20 000 000 €	16 000 000 €	6 %	Si le gain est égal à 16 000 000 € : 50 % de 6 % Si le gain est égal à 20 000 000 € : 100 % de 6 %
10	Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'UCANSS au 31.12.N	65 %	55 %	6 %	Si le taux est égal à 55 % : 50 % de 6 % Si le taux est égal à 65 % : 100 % de 6 %
11	Nombre de connexions sur le site métiers sécurité sociale	370 000	300 000	6 %	Si le nombre de connexions est égal à 300 000 : 50 % de 6 % Si le nombre de connexions est égal à 370 000 : 100 % de 6 %

N°	INDICATEURS	CIBLE	SEUIL DE déclenchement	PONDÉRATION	RÈGLES DE GESTION
12	Taux de réalisation du plan de contrôle interne (scindé en 2 sous-indicateurs) – (indicateur COG)	95 % 17 processus	70 % 7 processus	4 % 4 %	1) Taux global de réalisation du plan de contrôle interne. Si le taux global de réalisation du plan de contrôle interne est inférieur à 70 %, le taux d'atteinte est égal à 0 sinon le taux d'atteinte = $100 \times (\text{taux global de réalisation du plan de contrôle interne} - 70 \%) / 25 \%$ 2) Taux de réalisation des vérifications de 2 ^e niveau dans le cadre du contrôle interne Si nombre de processus vérifié est inférieur ou égal à 7, le taux d'atteinte est nul sinon le taux d'atteinte est égal à $100 \times (\text{Nombre de processus vérifié} - 7) / 10$
13	Part des notes transmises au COR dans les délais en pourcentage	100 %	90 %	5 %	Si le nombre total de notes pour le COR est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le nombre total de notes pour le COR est égal à 100 % : 100 % de 5 %
14	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours	100 %	90 %	4 %	Si le taux de décisions est égal à 90 % : 50 % de 4 % Si le taux de décisions est égal à 100 % : 100 % de 4 %
15	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non présentation des dossiers en séance CCMOSS	100 %	95 %	3 %	Si le nombre de réponses est égal à 95 % : 50 % de 3 % Si le nombre de réponses est égal à 100 % : 100 % de 3 %
16	Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude	0,50 %	2 %	4 %	Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 2 % : 50 % de 4 % Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 0,50 % : 100 % de 4 %

PROJET D'ANNEXE TECHNIQUE BRANCHE FAMILLE
DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2014-2016. – EXERCICE 2016

Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

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

Mesure de la performance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'atteinte de l'objectif du taux de progression du recours aux téléservices entre 2015 et 2016 qui a été fixé à chaque caisse pour 2016.

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

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

- le taux d'adresses mails et de téléphones portables connus avec un objectif de 70 % avec un seuil de déclenchement à 65 %. Le résultat retenu pour le calcul de la note est la moyenne du taux d'adresses mails connues et du taux de téléphones portables connus.

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

TAUX	NOTE
< 65 %	0
≥ 65 % < 67 %	2
≥ 67 % < 70 %	4
≥ 70 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

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

- l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2016.

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

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

TAUX	NOTE
100 %	5

– l’atteinte de l’objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2016.

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

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

– l’atteinte de l’objectif de qualité de la liquidation à six mois (IQL6) qui a été fixé à chaque caisse pour l’année 2016.

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

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

– Faire une revue de processus à minima pour le processus « Gérer les prestations légales et déléguées (PM21) ».

– l’atteinte de l’objectif du taux de recouvrement réel des indus qui a été fixé à chaque caisse pour l’année 2016.

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

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

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

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

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

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

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

- la qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative calculée, pour chacune des masses limitatives des frais de personnel et de fonctionnement à partir du rapport prévisions d'affectation des masses transmises dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois de juillet 2016 et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart $\leq 1,5$ % et dans le questionnaire des prévisions budgétaires du mois d'octobre 2016 et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart ≤ 1 % ;

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

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

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

La note totale correspond à la moyenne des deux notes.

- la qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart < 5 % en 2016 ;

- le taux de régularisation des prestations de service enfance et temps libre, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année n et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année n + 1, avec un objectif d'un écart $\leq 5\%$ en 2016.
- la participation à l'enquête salariée prévue en 2016.

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

TAUX	NOTE
< 40 %	0
$\geq 40\% < 45\%$	1
$\geq 45\% < 50\%$	2
$\geq 50\% < 55\%$	4
$\geq 55\%$	5

- le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou, au minimum, une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

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

(En pourcentage.)

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION
Service à l'allocataire	1/3	– taux de pièces relatives aux prestations légales et d'action sociale traitées dans un délai inférieur ou égal à 15 jours	20
		– antériorité du solde	20
		– taux d'appels téléphoniques traités par les agents	20
		– taux de progression du recours aux téléservices	20
		– taux d'adresses mails et de téléphones portables connus	20
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	1/3	– atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « data mining »	15
		– atteinte de l'objectif de contrôle sur place	15
		– indicateur de qualité de la liquidation à six mois (IQL6)	15
		– revue de processus <i>a minima</i> pour le processus « Gérer prestations légales et déléguées (PM21) »	15
		– taux de recouvrement réel des indus	20
Performance économique et sociale	1/3	– validation des comptes locaux	20
		– qualité de la prévision budgétaire en gestion administrative	30
		– qualité de la prévision budgétaire en action sociale	30
		– régularisation des prestations de service enfance et temps libre	20
		– participation à l'enquête salarié 2016	10
		– emploi de personnes en situation de handicap	10

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

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

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

Indicateurs retenus pour le calcul de la part locale de l'intéressement de la CNAF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicateur associé à la maîtrise des risques

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

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

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

Indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

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

- le respect des engagements de correction des anomalies : 85 % des cas réglés pour les bugs bloquants dans un délai inférieur à 30 minutes ;
- le taux de disponibilité du caf.fr.

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

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

Pondération des indicateurs

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

(En pourcentage.)

NATURE DE LA PERFORMANCE	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION indicateurs
Performance économique et sociale	30	Moyenne des performances des CAF	90
		Emploi de personnes en situation de handicap	10
Pilotage des projets majeurs	30	Capacité à mener à bien les projets majeurs	100
Maîtrise des risques	10	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	100
Qualité de service du système d'information	30	le respect des engagements de correction des anomalies	50
		Le taux de disponibilité du caf.fr	50

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

Indicateurs associés à l'amélioration du service

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

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

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

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

- la réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde ; l'écart entre le résultat moyen des cinq CAF ayant le taux le plus élevé et le résultat moyen des cinq CAF ayant le taux le plus faible devra être inférieur ou égal à 30 points en 2016.
- la mise en œuvre de l'accueil sur rendez-vous dans 100 % des CAF au 31 décembre 2016.

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

TAUX	NOTE
< 95 %	0
≥ 95 % < 97 %	2
≥ 97 % < 100 %	4
100 % des CAF %	5

- l'atteinte de l'objectif du taux de progression de 20 % du recours aux téléservices entre 2015 et 2016.

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

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

- l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining » qui a été fixé à 455 000 pour l'année 2016,

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

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

- le volume des fraudes détectées en nombre de fraudes avec un objectif d'évolution de 10 % entre 2015 et 2016.

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

TAUX D'ÉVOLUTION 2015-2016	NOTE
< 5 %	0
≥ 5 % < 7,5 %	2
≥ 7,5 % < 10 %	4
≥ 10 %	5

- le taux de recouvrement réel des indus avec un objectif 2016 fixé à 58,2 % :

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

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2

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

– l'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation à six mois (IQL6) qui a été fixé à 2,9 % pour l'année 2016 :

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

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

Les indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

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

- la mise en place de la prime d'activité ;
- l'harmonisation de la planification du passage des chaînes : 100 % des CAF dans le calendrier national de planification des chaînes.

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

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

Les indicateurs associés au métier

Trois indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- la création de place de crèches avec un objectif de 19 994 places de crèches créées en EAJE pour 2016 (seuil de déclenchement à 15 000 places) ;
- mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 200 000 rendez-vous en 2016 (seuil de déclenchement à 140 000 rendez-vous des droits) ;
- intégrer les deux évolutions majeures de la GIPA : l'allocation de soutien familial différentielle et la prise en compte des accords amiables.

Pondération des indicateurs

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

(En pourcentage.)

NATURE DE LA performance	PONDÉRATION	INDICATEURS	PONDÉRATION indicateurs
Qualité de service	30	Délai de traitement des pièces relatives aux minima sociaux dans un délai inférieur à 10 jours ouvrés	25
		Réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde	25
		Mise en œuvre de l'accueil sur rendez-vous	25
		Taux de progression du recours aux téléservices	25
Maîtrise des risques	30	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « data mining »	25
		Volume des fraudes détectées	25
		Taux de recouvrement réel des indus	25
		Indicateur de qualité de la liquidation à six mois (IQL6)	25
Performance économique et sociale et environnementale	30 %	Mise en place de la prime d'activité	35 %
		Harmonisation de la planification du passage des chaînes	35 %
		Réduction de la consommation d'énergie corrigée	30 %
Métier	10 %	Création de places de crèches	40 %
		Rendez-vous des droits	30 %
		Généralisation de la GIPA	30 %

Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

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

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

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

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

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

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

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{masse financière réservée à la PNI} \times \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

Mode de calcul de la part locale

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} \times \text{note de performance locale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

Pour les CDR

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

Mode de calcul de la part nationale

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche Famille selon la formule suivante :

$$\text{PNI} = \frac{\text{masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

Sommaire

1. Le champ d'application
2. La mesure de la performance
 - 2.1. Les indicateurs nationaux
 - 2.1.1. La qualité de service
 - 2.1.2. La maîtrise des risques
 - 2.1.3. La performance économique et sociale
 - 2.2 Les indicateurs locaux
 - 2.2.1. Les indicateurs des CPAM
 - 2.2.2. Les indicateurs des DRSM
 - 2.2.3. Les indicateurs de la CNAMTS
 - 2.2.4. Les indicateurs des CARSAT et de la CRAMIF
 - 2.2.5. Les indicateurs des CGSS
 - 2.2.6. Les indicateurs des CTI
 - 2.2.7. Les indicateurs des CEIR
 - 2.2.8. Les indicateurs des UGECAM
 - 2.2.9. Les indicateurs de la CSS de Mayotte
3. Les modalités de mise en œuvre
 - 3.1. Le montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement
 - 3.2. Le montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)
 - 3.3. Les dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes
 - 3.3.1. Les CARSAT et les CGSS
 - 3.3.1.1. Les CARSAT
 - 3.3.1.2. Les CGSS
 - 3.3.2. La CCSS
 - 3.3.3. Le personnel de droit privé en ARS

1. Le champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;

- les CTI ;
- les CEIR ;
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte ;
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. La mesure de la performance

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

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

2.1. Les indicateurs nationaux

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

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de 12 indicateurs, répartis entre les 3 pôles, et valorisée à hauteur de 1 000 points, comme suit :

(Voir tableau pages suivantes.)

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF NATIONAL 2016	SOCLE NATIONAL 2016	POIDS
L'offre de téléservices : développement du compte assuré	Adhérents au compte assuré	Nombre d'adhérents au compte assuré (21,5 millions) et taux de dématérialisation (56 % attestation de droits, 81,83 % relevé IJ, 70 % CEAM)	Nombre d'adhérents au compte assuré (19,9 millions) et taux de dématérialisation (54,54 % attestation de droits, 76,83 % relevé IJ, 60 % CEAM)	100
La satisfaction client	Taux de satisfaction des assurés	85 % dont 22 % très satisfaits	75 % – socle pour assurés très satisfaits et assez satisfaits	50
La satisfaction client	Taux de satisfaction des professionnels de santé	86 %	75 %	50
L'accompagnement des publics fragilisés	Nombre de bénéficiaires CMU-C et ACS	6 500 069	6 208 295	100
Sous-total axe 1. – Qualité de service				
L'accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions aux programmes PRADO	398 500	231 000	100
L'accompagnement des offreurs de soins	Nombre de contacts avec les offreurs de soins (composite : 70 % PS et 30 % établissements)	(495 000 PS) et (15 000 Ets)	350 000 PS	100
La maîtrise médicalisée	Montant des économies de maîtrise médicalisée ville et hôpital	700 000 000 €	0 €	100
L'accompagnement des publics fragilisés	Taux de tiers payant intégral pour les bénéficiaires de l'ACS	98 %	90 %	100
Sous-total axe 2. – Gestion du risque				
La promotion de la mobilité fonctionnelle	Taux de salariés ayant suivi une formation	40 %	30 %	60
L'efficience	Nombre de référentiel national des processus (RNP) diffusés en 2016 dans le cadre du SMI	15 nouveaux RNP au 31.12.2016	10 nouveaux RNP au 31.12.2016	80
L'efficacité des actions de lutte contre la fraude	Lutte contre la fraude : taux de préjudice subi	0,14 %	0,11 %	80

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF NATIONAL 2016	SOCLE NATIONAL 2016	POIDS
La fiabilité des activités et des processus métiers	Taux d'inopposabilité des sinistres AT-MP	0,081 %	0,091 %	80
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				
				300
			Total part nationale	1 000

Le calcul de la performance collective de branche :

Le poids respectif de chacun des pôles est le suivant :

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

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

Le taux de réussite au niveau national = (Taux de réussite Qualité de service × 40) + (Taux de réussite Gestion du risque × 30) + (Taux de réussite Performance économique et sociale × 30)

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

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

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

2.2. Les indicateurs locaux

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

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

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

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

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

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

La performance locale s'exprime par le rapport :

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

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

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

2.2.1. Indicateurs CPAM

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
L'accompagnement des publics fragilisés	Déploiement du programme PLANIR	Déploiement des 4 actions labellisées	O/N	100
Le service de base	Performance du service de base (Composite : délai de règlement 1 ^{re} IJ non subrogée ; délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins ; délai d'instruction des demandes CMUC/ACS)	Délai de règlement 1 ^{re} IJ non subrogée : 30 jours calendaires Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins : 20 jours au 9 ^e décile Délai d'instruction des demandes CMUC/ACS : 37 jours au 9 ^e décile	Délai de règlement 1 ^{re} IJ non subrogée : 33 jours calendaires Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecin : 30 jours 9 ^e décile Délai d'instruction des demandes CMUC/ACS : 45 jours au 9 ^e décile	100
Le service de base	Qualité de la réponse téléphonique (Composite : taux de décroché pour 60 %, taux de fiabilité de la réponse téléphonique pour 40 %)	Taux de décroché : 90 % Taux de fiabilité de la réponse téléphonique : 81 %	Taux de décroché : 85 % Taux de fiabilité de la réponse téléphonique : 75 %	100
L'offre de télé-services	Taux d'utilisation de SCOR (Composite : 70 % officines et 30 % auxiliaires médicaux)	97 % pharmacies et 85 % infirmiers, 85 % kinés, 75 % orthophoniste	80 % pharmacies et 70 % infirmiers, 70 % kinés, 50 % orthophoniste	100
Sous-total axe 1. – Qualité de service				400
Les arrêts de travail	Economie sur les montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	Economie de 100 M€	0 €	100
La prévention	Taux de dépistage du cancer colorectal	33,80 %	27,80 %	100
Les médicaments	Taux de médicaments génériques	86,00 %	80,00 %	100
Sous-total axe 2. – Gestion du risque				300
La lutte contre la fraude	Taux de fraudes avec suites contentieuses	33 %	20 %	100
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
La RSO : l'insertion des salariés handicapés	Réduction de la contribution versée à l'AGEFIPH ou au FIPH-FP	Réduction de 5 % ou 0 €	O/N	100
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				300
Total part locale				1 000

2.2.2. Indicateurs DRSM

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
Les droits de base	Taux d'avis sur arrêt de travail donné par le service médical avant 180 jours pour les assurés admis au bénéfice des dispositions de l'article L. 324-1 CSS	95 %	85 %	170
La satisfaction de nos publics	Délai de réponse aux réclamations en moins de 21 jours	90 %	80 %	80
Sous-total axe. 1 – Qualité de service				250
Les médicaments	Economies sur le champ de dépenses des médicaments prescrits principalement par les spécialistes (EPO, Anti TNF, VHC, AOD, DMLA, médicaments onéreux...)	Economies de 100 M€	0 €	110
Les arrêts de travail	Taux d'arrêts de travail (risque AT/MP) de plus de 100 jours contrôlés « sur pièce » et « sur personne » avant 130 jours	95 %	85 %	70
	Taux d'arrêts de travail (risque maladie) de plus de 100 jours contrôlés « sur pièce » et « sur personne » avant 150 jours	95 %	85 %	70
Offre de services intégrés de l'assurance maladie	Programme SOPHIA : nombre d'inscriptions d'assurés diabétiques en écart aux soins	31 070	0	100
Les actions partagées avec les ARS	Nombre d'établissements de santé sous MSAP	500	0	100
Sous-total axe 2. – Gestion du risque				450
La lutte contre la fraude	Taux de séjours T2A contrôlés	0,70 %	0,30 %	100
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
La fiabilité des activités et des processus métiers	Audit de procédures sur l'inaptitude	85 % des dossiers conformes	80 %	100
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				300
Total part locale				1 000

2.2.3. Indicateurs CNAMTS

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
Déployer la stratégie multicanal – OSMOSE	Pré-série OSMOSE en région Nord Picardie	30 juin 2016	– 20 % par mois de retard	100
Le service de base – PUMA	Déploiement du lot d'Optima (mutations intra RG/intra couloirs/tous canaux de contacts)	30 octobre 2016	– 25 % par mois de retard	100

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
Le service de base	Tiers payant ALD et maternité : mise en production du palier 1 au 1 ^{er} juillet et du palier 2 au 31 décembre	31 décembre 2016	- 20 % par mois de retard	100
L'offre de téléservices	Disponibilité des portails AS, espace PRO et employeurs	100 %	95 %	100
Sous-total axe 1. – Qualité de service				400
Offre de services intégrés de l'assurance maladie – SOPHIA	Réorienter SOPHIA : nombre de nouveaux adhérents diabétiques recrutés en 2016 étant en écart aux soins	31 070	0	100
La prévention	Ouverture du e-coaching tabac	30/09/2016	- 20 % par mois de retard	100
Les médicaments	Taux de médicaments génériques	86,00 %	80,00 %	100
Sous total axe 2. – Gestion du risque				300
L'efficience	DMP – Cahier des charges du futur marché	Rédaction avant septembre 2016	- 20 % par mois de retard	100
L'efficience	Mise en œuvre de la mission « travail en réseau » : désignation des pôles nationaux par la CNAMTS et validation des schémas régionaux de mutualisation	30/07/2016	10 schémas sur 13	100
Consolider les systèmes d'information	Déployer la démarche nationale de recettes (méthode et délai)	100 projets en DNR complète	0	100
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				300
			Total part locale	1000

2.2.4. Indicateurs CARSAT et CRAMIF

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE National 2016	POIDS
L'accompagnement des publics fragilisés	Taux de personnes accompagnées par le service social dans le cadre des actions PLANIR	80 %	70 %	150
L'accompagnement des publics fragilisés	Taux d'accompagnement par le service social des personnes en situation de fragilité lors du passage à la retraite	15 %	5 %	150
Satisfaction des usagers des services sociaux	Taux de satisfaction des usagers des services sociaux	90 %	85 %	100
Sous-total axe 1. – Qualité de service				400
L'accompagnement des assurés	Nombre de personnes de moins de 60 ans accompagnées par le service social en sortie d'hospitalisation	14 609	11 687	100

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE National 2016	POIDS
La prévention des risques professionnels	Prévention des TMS (P01 CPG AT/MP) (composite : inscription des établissements, identification des risques, priorités d'actions définies, plans d'actions définis)	90 % établissements concernés sont inscrits à tmspros.fr 85 % des établissements concernés ont identifié leurs risques 65 % des établissements concernés ont défini des priorités d'actions 50 % des établissements concernés ont défini des plans d'actions	Socle ajusté en fonction de la caisse et de la cible d'établissement à suivre	100
La prévention des risques professionnels	Incitations Financières Aides Financières Simplifiées (AFS)	75 % du total des AFS consommées sont relatives aux priorités de la COG- ATMP 2014-2017	60 % du total des AFS consommées sont relatives aux priorités de la COG- ATMP 2014-2017	100
Sous-total axe. 2 – Gestion du risque				300
Contrôle interne-fiabilisation des données AT-MP-réduction des signalements en vue de la fiabilisation des données (TO5 CPG/ATMP)	Pourcentage de traitements des signalements : nombre de signalements/nombre de sinistres en 1 ^{er} règlement	0,50 %	1 %	150
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	150
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				300
Total part locale				1 000

2.2.5. Indicateurs CGSS

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE National 2016	POIDS
L'accompagnement des publics fragilisés	Déploiement PLANIR	Déploiement des 4 actions labellisées	O/N	100
Le service de base	Performance du service de base (Composite : délai de règlement 1 ^{re} IJ non subrogée ; délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins ; délai d'instruction des demandes CMUC/ACS)	Délai de règlement 1 ^{re} IJ non subrogée : 49 jours calendaires ;	Délai de règlement 1 ^{re} IJ non subrogée : 54 jours calendaires	100
		Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins : 20 jours au 9 ^e décile ;	Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecin : 30 jours 9 ^e décile	
		Délai d'instruction des demandes CMUC/ACS : 37 jours au 9 ^e décile	Délai d'instruction des demandes CMUC/ACS : 45j au 9 ^e décile	

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE National 2016	POIDS
L'offre de téléservices	Taux d'adhérents au compte assuré	58,15 %	51,25 %	100
L'offre de téléservices	Taux d'utilisation de SCOR (Composite : 70 % officines et 30 % auxiliaires médicaux)	97 % pharmacies et 85 % infirmiers, 85 % kinés, 75 % orthophoniste	80 % pharmacies et 70 % infirmiers, 70 % kinés, 50 % orthophoniste	100
Sous-total axe 1. – Qualité de service				400
Les arrêts de travail	Economie sur les montants d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	Economie de 100 M€	0 €	175
L'accompagnement des assurés	Nombre de personnes accompagnées par le service social en sorties d'hospitalisation ou transfert sanitaires	1 884	1 696	75
La prévention des risques professionnels	Prévention des TMS (composite : inscription des établissements, identification des risques, priorités d'actions définies, plans d'actions définis)	90 % établissements concernés sont inscrits à tmspros.fr 85 % des établissements concernés ont identifié leurs risques 65 % des établissements concernés ont défini des priorités d'actions 50 % des établissements concernés ont défini des plans d'actions	Socle ajusté en fonction de la caisse et de la cible d'établissement à suivre	50
Sous-total axe 2. – Gestion du risque				300
La lutte contre la fraude	Taux de fraudes avec suites contentieuses	33 %	20 %	100
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Contrôle interne-fiabilisation des données AT-MP – Réduction des signalements en vue de la fiabilisation des données (TO5 CPG/ATMP)	Pourcentage de traitements des signalements : nombre de signalements/nombre de sinistres en 1 ^{er} règlement	0,50 %	1 %	100
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				300
Total part locale				1 000

2.2.6. Indicateurs CTI

AXES	INDICATEURS	CESTIF	CTI PACAC	CTI RA/A	CTI GE	CTI SUD	CTI NPNP	CTI BPL	CICOA	INTÉRESSE- MENT 2016
Qualité de service	Sous-total axe 1	700	700	700	700	700	700		700	700
	Accessibilité et traitement des flux	450	400	450	350	350	300		300	300
	Missions transverses ⁽¹⁾	200	250	200	300	300	350		350	350
	Enquête de satisfaction	50	50	50	50	50	50		50	50
Gestion du risque	Sous-total axe 2	150	150	150	150	150	150		150	150
	SMI	50	50	50	50	50	50		50	50
	Sécurité des systèmes	75	75	75	75	75	75		75	75
	Validation des comptes	25	25	25	25	25	25		25	25
Performance éco- nomique et sociale	Sous-total axe 3	150	150	150	150	150	150		150	150
	Efficience	50	50	50	50	50	50		50	50
	Respect du budget	50	50	50	50	50	50		50	50
	Charte RSO	50	50	50	50	50	50		50	50
Total part locale		1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000		1 000	1 000
(1) Correspond aux mesures de thématiques : capacité, continuité, support, projet et qualification.										

2.2.7. Indicateurs CEIR

AXES	INDICATEURS	POIDS
Qualité de service	Sous-total axe 1	380 points
	Qualité de remise du courrier à La Poste	100
	Gestion des stocks	10
	Délai de transmission du bon de livraison et du bon de transport	10
	Gestion des taux d'indisponibilité des équipements	300
	Respect des spécifications du bordereau sécurisé de La Poste	100
	Respect de la limite du nombre de plus fautes non imputables au CEIR	100
	Enquête de satisfaction	30
Gestion du risque	Sous-total axe 2	150 points
	Qualité d'impression et de mise sous pli	150
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	470 points
	Respect de l'engagement du plan de charge	380
	Maintien de la remise dans le cadre des contrats de maintenance	50
	Plan de maîtrise socle	40
Total part locale		1 000

2.2.8. Indicateurs UGECAM

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
La qualité au sein des établissements médico-sociaux	Suivi des résultats des évaluations externes : pourcentage d'établissements médico-sociaux ayant élaboré un projet d'établissement / nombre d'établissements éligibles	100 % des établissements éligibles ayant élaboré ou réactualisé leur projet d'établissement	80 % des établissements éligibles ayant élaboré ou réactualisé son projet d'établissement	75
La qualité au sein des établissements médico-sociaux	Taux d'évolution des autorisations de places dédiées à l'autisme	Dépôt de dossiers de demande d'agrément	/	22,5
		Augmentation entre 3 et 5 places par rapport à 2015	Nombre de places 2015	52,5
La qualité au sein des établissements sanitaires	Certification HAS : évolution des établissements en classes C (avec réserves) et D (Sursis à certification)	Amélioration des résultats pour les établissements éligibles par rapport à la certification précédente ou maintien en A et B	Résultat de 2015 de l'UGECAM	75
La qualité au sein des établissements sanitaires	Taux d'évolution du nombre d'entrées de patients atteints d'une affection Neuro (CMCO1)	Augmentation du nombre d'entrées par rapport à 2015 auquel est appliqué un taux d'effort de + ou - 5 %	Taux 2015 de l'UGECAM	75
Sous-total axe 1. – Qualité de service				300

THÈME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
Renforcement du contrôle interne	Elaboration du rapport de contrôle interne	Préparation du rapport de contrôle interne intégrant la mise à jour de la cartographie des risques, la mise à jour de 85 % PAP et l'élaboration d'un rapport d'analyse avec plan d'actions	/	125
Renforcement du contrôle interne	Déploiement du processus paie et gestion administrative du personnel	Processus prioritaires déployés au 31/12/2016	/	125
Renforcement du contrôle interne	Elaboration des plans d'actions du PSSI UGECAM	60 % de réalisation des actions au 30/09/2015	30 % de réalisation des actions	50
Sous-total axe 2. – Gestion du risque				300
Insertion des personnes reconnues « travailleurs handicapés »	Contribution versée à l'AGE-FIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0 €	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0 €	25
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire – taux d'évolution du nombre de journées d'hospitalisation de jour entre l'année 2013 et 2016.	Augmentation entre 5 % et 6 % par rapport au résultat 2013	Résultat de 2013 de l'UGECAM	100
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire - Taux d'occupation global (HC + HDJ)	Atteindre 87 % de taux d'occupation	Taux d'occupation de 2015 de l'UGECAM	100
Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité médico-sociale – Taux d'évolution entre le nombre de journées réalisées et le nombre de journées approuvées par les Tutelles	Nombres de journée conforme au nombre de journées approuvées par les tutelles	Nombre de journée N – 1	100
Performance économique	Marge brute	Objectif national : un taux de marge brute égal ou supérieur à 3,48 %	Taux inscrit dans le plan d'équilibre 2016	20
		Objectif régional : taux de marge national fixé en fonction des résultats 2015 et des prévisions 2016	Taux inscrit dans le plan d'équilibre 2016	55
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				400
Total part locale				1 000

2.2.9. Indicateurs Mayotte

THEME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
Le service de base	Délai de traitement de la FSP au 9 ^e décile hors tiers payant	21 jours	23 jours	250

THEME	INDICATEURS	OBJECTIF national 2016	SOCLE national 2016	POIDS
La télétransmission PN	Taux de télétransmission des frais de santé	85 %	80 %	250
Sous-total axe 1. – Qualité de service				500
La fiabilité des activités et des processus métiers	Taux de rejet Iris (paramètres nationaux exclusivement)	5 %	7 %	250
Sous-total axe 2. – Gestion du risque				250
La gestion des droits	Taux de certification des assurés et des ayants droits	85 %	85 %	250
Sous-total axe 3. – Performance économique et sociale				250
Total part locale				1 000

3. Les modalités de mise en œuvre

3.1. Le montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

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

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

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

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

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

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

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

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

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

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

$MTID = (PINI \times TRN) + (PILI \times TRL)$
--

PINI = montant par ETP, pour la partie nationale

TRN = taux de réussite nationale

PILI = montant par ETP, pour la partie locale

TRL = taux de réussite locale

3.3. Les dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

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

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

3.3.1. Les CARSAT, les CGSS et la CSS de Mayotte

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

3.3.1.1. Les CARSAT

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

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

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

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

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

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

3.3.1.2. Les CGSS

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.1.3. La CSS de Mayotte

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

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

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

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

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

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

3.3.2. La CCSS

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

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

La CNAMTS versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent Temps Plein (ETP).

3.3.3. Les ARS pour leurs personnels de droit privé

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

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

Glossaire

ACS : aide complémentaire santé

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

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

ALD : affection de longue durée

Nom donné à des maladies reconnues médicalement comme nécessitant un traitement de longue durée, et donnant droit à l'exonération du ticket modérateur – article L. 324-1 du code de la sécurité sociale. Trois types d'affection de longue durée peuvent être distingués : les affections figurant sur une liste de 30 maladies, les affections de forme évolutive et invalidante ne figurant pas sur la liste des 30 maladies, les associations de plusieurs affections entraînant un état invalidant global.

ARS : agence régionale de santé

AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles

CEAM : carte européenne d'assurance maladie

CMU : couverture maladie universelle

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

CMU-C : couverture maladie universelle complémentaire

DMP : dossier médical personnel

Elément important de la réforme de l'assurance maladie mise en œuvre par la loi du 13 août 2004, ce dossier doit permettre des économies au titre d'une meilleure coordination des soins.

ETP : équivalent temps plein

FSP : feuilles de soins papier

HAS : Haute autorité de santé

HDJ : hôpital de jour

IJ : indemnité journalière

MSAP : mise sous accord préalable

OSMOSE : outils et système pour les messages opérationnels sortants de l'entreprise

PE : prestation en espèce

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

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

PN : prestation en nature

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

PUMA : protection universelle maladie

Evolution de la CMU, prévue à l'article 59 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

PSSI : politique de sécurité des systèmes d'information

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

RNP IJ : référentiel national du processus indemnités journalières

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

RSO : responsabilité sociétale des organisations

Dans le cadre du développement durable.

SCOR : scénarisation des ordonnances

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

SMI : système de management intégré

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

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

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

T2A : tarification à l'activité

Employé pour TAA. Mode de financement qui vise à la mise en place d'un cadre unique de facturation et de paiement des activités hospitalières des établissements de santé, publics ou privés.

TMS : trouble musculosquelettique

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

Protocole d'intéressement 2014-2016

ANNEXE TECHNIQUE 2016 DE LA BRANCHE RECOUVREMENT

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- aux centres régionaux de traitement informatique (CERTI) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont issus de la convention d'objectifs et de gestion 2014/2017 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 9 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion.

Thème « Qualité de service »

- Note de satisfaction

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

- Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits reçus par anticipation
- Taux d'intégration des débits à 10 jours
- Intensité de la politique amiable RG/PL
- Taux de contrôle des cotisations liquidées
- Montant des redressements LCTI
- Taux de non-conformité de la répartition
- Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques

Thème « Performance économique et sociale »

- Nombre de comptes actifs pondérés par ETP

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement : URSSAF, CCSS et CGSS

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 12 indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes.

Thème « Qualité de service »

- Taux de décroché
- Taux de respect du délai de réponse aux courriels
- Qualité de la réponse

- Taux de paiement dématérialisé des TI en nombre de comptes

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

- Taux de conformité SIRET et APE
- Taux de récupération des créances à 100 jours en nombre
- Taux de redressement des cotisations contrôlées des TPE et PME (redressements positifs)
- Fréquence des redressements LCTI
- Nombre de jours de retard des remontées de balance
- Qualité de vidage des comptes
- Taux de respect de la planification statistique

Thème « Performance économique et sociale »

- Réduction du nombre de kilomètres parcourus

2.3. Indicateurs de la part locale d'intéressement : centres nationaux (CNCEsu, centre Pajemploi, centres TESE et CEA)

L'ensemble des indicateurs des centres nationaux de traitement concerne le thème « Qualité de service ».

Le CNCEsu (URSSAF Rhône-Alpes)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 4 indicateurs :

- Part des volets sociaux CESU dématérialisés ;
- Taux de décroché ;
- Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- Qualité de la réponse.

Le centre Pajemploi (URSSAF Auvergne)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 3 indicateurs :

- Taux de décroché ;
- Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- Qualité de la réponse.

Les centres nationaux TESE et CEA (URSSAF Aquitaine, URSSAF Ile-de-France et URSSAF Nord-Pas-de-Calais)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 3 indicateurs :

- Taux de décroché ;
- Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés) ;
- Qualité de la réponse.

2.4. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CSS Mayotte

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 6 indicateurs.

Thème « Qualité de service »

- Taux de décroché
- Taux de respect du délai de réponse aux courriels (2 jours ouvrés)
- Taux de paiements dématérialisés en montant pour les entreprises de moins de 20 salariés

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

- Taux d'intégration des débits
- Taux de RAR à 15 mois

- Montant des redressements LCTI

2.5. Indicateurs de la part locale d'intéressement : CERTI

La part locale d'intéressement CERTI concerne les CERTI et la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP).

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 7 indicateurs dont le résultat peut être calculé pour tous les CERTI (5 indicateurs) ou individuellement pour chacun des CERTI et la DSIP.

Thème « Qualité de service »

- Taux de disponibilité des systèmes d'information
- Performance éditique
- Résolution des incidents majeurs
- Respect du plan de charge

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude »

- Respect du référentiel national de sécurité des systèmes d'information

Thème « Performance économique et sociale »

- Respect des orientations nationales en termes de recrutement
- Réduction du nombre de kilomètres parcourus

2.6. Indicateurs de la part locale d'intéressement : ACOSS

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 5 indicateurs :

- Coefficient de performance moyen des organismes ;
- Taux d'avancement des projets majeurs ;
- Délai de notification comptable mensuelle ;
- Taux d'optimalité de gestion de la trésorerie ;
- Réduction du nombre de kilomètres parcourus.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale d'intéressement

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

$\text{Montant national distribué} =$ $\text{Coefficient national de performance} \times \text{Part nationale de la masse nationale d'intéressement}$

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$$\text{Prime individuelle nationale} = \text{Montant national distribué} / \text{Nombre d'ETP éligibles}$$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$$\begin{aligned} \text{Masse locale d'intéressement} = \\ \text{Part locale de la masse nationale d'intéressement} \times \\ [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}] \end{aligned}$$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$$\text{Montant local distribué} = \text{Coefficient de performance local} \times \text{Masse locale d'intéressement}$$

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0 %
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$
- au-dessus de la cible : 100 %

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \text{Montant local distribué} / \text{Nombre ETP éligibles}$$

3.3. Dispositions particulières

3.3.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CGSS)} = & [\text{Prime nationale (Retraite)} \times \text{Nombre d'agents (Retraite)} + \text{Prime} \\ & \text{nationale (Maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et AT)} + \text{Prime nationale (Recouvre-} \\ & \text{ment)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CGSS)} = [\text{Prime locale (Retraite)} \times \text{Nombre d'agents (Retraite)} + \text{Prime locale (Maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et AT)} + \text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents Recouvrement}] / \text{Nombre d'agents (CGSS)}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

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

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, Maladie/AT, Retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2. Caisse commune de sécurité Sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CCSS)} = [\text{Prime nationale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \text{Prime nationale (Maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et AT)} + \text{Prime nationale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CCSS)}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CCSS)} = [\text{Prime locale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \text{Prime locale (Maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et AT)} + \text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CCSS)}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.3. URSSAF assurant la gestion d'un centre national de traitement

Prime locale d'intéressement

Le coefficient de performance du thème « Qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance correspondant de l'URSSAF seule et du coefficient de performance du centre national.

$$\text{Coefficient de performance du thème « Qualité de service »} = [\text{Coefficient de performance du thème « Qualité de service » (URSSAF)} \times \text{Effectifs (URSSAF)} / \text{Effectifs (organisme)}] + [\text{Coefficient de performance (Centre)} \times \text{Effectifs (Centre)} / \text{Effectifs (organisme)}]$$

3.3.3. URSSAF Ile-de-France

Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation informatique confiées à la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP), il est introduit un calcul particulier de la prime locale d'intéressement de cet organisme.

Le coefficient de performance local est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance de l'URSSAF seule et du coefficient de performance de la DSIP, calculé selon les mêmes règles que pour les centres informatiques (cf. paragraphe n° 2.2.3).

$$\text{Coefficient de performance} = \text{Coefficient de performance (URSSAF)} \times \text{Effectifs (URSSAF)} / \text{Effectifs (organisme)} + \text{Coefficient de performance (DSI)} \times \text{Effectifs (DSI)} / \text{Effectifs (organisme)}$$

Tableaux des indicateurs et des objectifs

4.1. Tableau des indicateurs de la part nationale

PART NATIONALE				
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION	CIBLE	SEUIL
Note de satisfaction	Qualité de service	12,0 %	7,40	7,00
Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits par anticipation (en montant)	Maîtrise des risques	11,0 %	0,10 %	0,15 %
Taux d'intégration des débits à 10 jours	Maîtrise des risques	11,0 %	99,50 %	99,00 %
Intensité de la politique amiable RG/PL	Maîtrise des risques	11,0 %	50,00 %	40,00 %
Taux de contrôle des cotisations liquidées	Maîtrise des risques	11,0 %	50,00 %	45,00 %
Montant des redressements LCTI	Maîtrise des risques	11,0 %	470 M€	425 M€
Taux de non-conformité de la répartition	Maîtrise des risques	11,0 %	0,06 %	0,10 %
Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques	Maîtrise des risques	11,0 %	95,00 %	85,00 %
Nombre de comptes actifs pondérés / ETP	Performance éco / sociale	11,0 %	+ 0,50 %	+ 0,20 %

4.2. Tableau des indicateurs de la part locale : URSSAF, CGSS, CCSS

PART LOCALE URSSAF				
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Taux de décroché / Taux d'appels aboutis	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	75,00 %
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0

PART LOCALE URSSAF				
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Taux de dématérialisation des paiements des TI en nombre de comptes	Qualité de service	10,0 %	73,43 %	80 % de la cible
Taux de conformité SIRET et APE	Maîtrise des risques	5,0 %	99,50 %	98,50 %
Taux de récupération des créances à 100 jours en nombre	Maîtrise des risques	10,0 %	63,00 %	80 % de la cible
Taux de redressement des cotisations contrôlées pour les TPE – PME (redressements positifs)	Maîtrise des risques	10,0 %	2,41 %	2,11 %
Fréquence des redressements LCTI	Maîtrise des risques	10,0 %	80,00 %	75,00 %
Nombre de jours de retards des remontées des balances et flux comptables	Maîtrise des risques	5,0 %	1	5
Qualité de vidage des comptes	Maîtrise des risques	10,0 %	90,00 %	80 % de la cible
Taux de respect de la planification statistique	Maîtrise des risques	5,0 %	0	5
Réduction du nombre de kms parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	-3,75 %	-1,50 %

L'ensemble des indicateurs est applicable à l'ensemble des organismes, mis à part les indicateurs de réduction du nombre de kilomètres parcourus, non applicables aux CGSS et CCSS.

4.3. Tableau des indicateurs de la part locale : centres nationaux

PART LOCALE CNT				
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
CESU				
Part des volets sociaux du CESU dématérialisés	Qualité de service	10,0 %	62,85 %	60,35 %
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0
PAJE				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0
TESE / CEA				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0

4.4. Tableau des indicateurs de la part locale : CSS de Mayotte

PART LOCALE MAYOTTE				
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Taux de décroché	Qualité de service	12,5 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	12,5 %	90,00 %	85,00 %
Taux de paiement dématérialisé en montants pour les moins de 20 salariés	Qualité de service	12,5 %	35,00 %	80 % de la cible
Taux d'intégration des débits	Maîtrise des risques	22,5 %	85,00 %	70,00 %
Taux de RAR à 15 mois	Maîtrise des risques	20,0 %	- 5 points	0 point
Montant des redressements LCTI	Maîtrise des risques	20,0 %	+ 10,00 %	+ 0,00 %

4.5. Tableau des indicateurs de la part locale : CERTI

PART LOCALE CERTI					
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé	PÉRIMÈTRE intéressement
Taux de disponibilité des SI (28 systèmes d'information pris en compte)	Qualité de service	25,0 %	99,00 %	98,00 %	Tous CERTI
Indicateur composite de performance éditique : – taux d'affranchissement ECO-PLI grand compte – respect des plannings de remise à la poste	Qualité de service	10,0 %	98,00 %	91,00 %	Tous CERTI
Taux de résolution des incidents majeurs en moins de 5 heures	Qualité de service	25,0 %	75,00 %	65,00 %	Tous CERTI
Taux de respect du plan de charge prévu au plan informatique annuel (PIA)	Qualité de service	10,0 %	85,00 %	70,00 %	Tous CERTI
Note du Référentiel informatique	Maîtrise des risques	10,0 %	3,75 / 4	3,50 / 4	Individuel
Respect des orientations nationales en termes de recrutement	Performance éco/sociale	15,0 %	100,00 %	80,00 %	Tous CERTI
Réduction du nombre de kms parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	- 3,75 %	- 1,50 %	Individuel

4.6. Tableau des indicateurs de la part locale : ACOSS

PART LOCALE ACOSS				
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Coefficient de performance moyen des organismes (URSSAF + CERTI)	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil

PART LOCALE ACOSS				
INDICATEURS	DOMAINE UCANSS	PONDÉRATION proposée	CIBLE proposée	SEUIL proposé
Taux d'avancement des projets majeurs : – internaliser la gestion des Euro Commercial Papers (ECP) – créer la gouvernance du plan de transformation du SI recouvrement Clé-a – déployer un dispositif d'optimisation des processus dans au moins 15 organismes du réseau	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Délai de notification comptable aux partenaires	Maîtrise des risques	5,0 %	22,60	30,00
Taux d'optimalité de la gestion de trésorerie	Maîtrise des risques	15,0 %	90,00 %	80,00 %
Réduction du nombre de kms parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	-3,75 %	-1,50 %

1. Champ d'application de l'accord d'intéressement « branche retraite »

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1 Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale
- 1.3. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Ile de France
- 1.4 La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie nationale et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte

2. Mesure de la performance

2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3

La mesure de la performance de la branche retraite et des organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3, s'effectue à l'aide des 22 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, tels qu'ils figurent dans les contrats pluriannuels de gestion (voir en annexe I, la liste des indicateurs et des objectifs).

Thème « Performance économique et sociale » (5 indicateurs)

- 1. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre
- 2. Améliorer la productivité globale
- 3. Montée en charge de la mutualisation des achats
- 4. Améliorer la performance sociale
- 5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement

Thème « Qualité de service » (14 indicateurs)

- 6. Poursuivre l'amélioration de la relation de service : développer les services dématérialisés du portail unique de branche
- 7. Assurer la continuité des ressources pour les droits propres
- 8. Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés
- 9. Améliorer la gestion des stocks des dossiers droits propres
- 10. Taux de satisfaction globale des retraités
- 11. Taux de satisfaction des assurés au regard du traitement des réclamations
- 12. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : taux d'appels aboutis
- 13. Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : pourcentage de visites sur rendez-vous
- 14. Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir
- 15. Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités
- 16. Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale

17. Information et conseil sur la prévention du vieillissement
18. Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel
19. Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (3 indicateurs)

20. Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQV)
21. Consolider les actions de lutte contre la fraude
22. Assurer un paiement à bon droit : prévenir les indus et les rappels.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour sa partie nationale

La mesure de performance de la CNAV pour sa partie nationale s'effectue à l'aide des 8 indicateurs suivants (voir en annexe II, la liste des indicateurs et des objectifs des services nationaux) :

1. Poursuivre l'amélioration de la relation de service ;
2. Réduire le Taux d'Incidence Financière (TIF) ;
3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA) ;
4. Améliorer la productivité globale ;
5. Réduire les écarts de productivité entre caisses ;
6. Rationaliser le coût du SI régional ;
7. Montée en charge de la mutualisation des achats ;
8. Atteindre un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les directeurs et agents comptables;

2.3. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

– Le seuil de déclenchement du versement de la « prime nationale d'intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « prime locale d'intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % des points mesurables.

- Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3 (annexe I).
- Pour la CNAV pour sa partie nationale (point 1.4) (annexe II).
- Pour la caisse de sécurité sociale de Mayotte (point 1.5) (annexe III).

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 980 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 490 points maximum.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de la branche retraite.

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5 est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part régionale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les résultats régionaux.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2 Pour la CNAV pour sa partie nationale (cf. point 1.4)

Pour sa part régionale qui correspond à ses activités nationales, le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents des services nationaux.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

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

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie.

Prime nationale d'intéressement de la Carsat = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) / Nombre d'agents de l'organisme.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche maladie.

Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) / Nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2. Caisses générales

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite (...) retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CGSS.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

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

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

3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité Sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche famille.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche Famille × nombre d'agents de la branche Famille) / nombre d'agents de la CSSM.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille) / nombre d'agents de la CSSM.

ment \times nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille \times nombre d'agents de la branche famille) / Nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

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

3.3.4. Caisse nationale d'assurance vieillesse

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales \times (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour son activité régionale / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales \times (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales \times nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales \times nombre d'agents relevant des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.

ANNEXE I

CARSAT ET CGSS

Intéressement 2016. – Indicateurs branche retraite

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		RÉSULTATS 2015	OBJECTIFS NATIONAUX 2016	
	Points	%		Seuil	Objectif
Thème : Performance économique et sociale	300	30,61 %			
Développer l'efficacité des activités de la branche					
Charges de gestion/Total UO Pondérées (hors fonctions nationales)	50	5,10 %	3,74 €	4,39 €	3,66 €
Total des unités d'œuvre pondérées / Nombre d'ETP de la branche retraite (hors fonctions nationales)	60	6,12 %	17 751	14 794	18 493
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche Retraite					
Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : en valeur sur le segment « déplacements » (ferroviaires et aériens)	40	4,08 %	42,40 %	37 %	50 %
Améliorer la performance sociale					
Indicateur composite de performance sociale	100	10,20 %	78,02 %	55,00 %	75,00 %
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement					
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)	50	5,10 %	- 8,62 %	- 4 %	- 6 %
Thème : Qualité de service	480	48,98 %			
Poursuivre l'amélioration de la relation de service					
Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du portail unique de branche, en volume de transactions sur le périmètre des services existants l'année « N – 1 » et présents l'année « N » ;	40	4,08 %	+ 35,96 %	+ 10 %	+ 15 %
Améliorer les délais de liquidation					
Pourcentage des dossiers de droits propres payés dans le mois suivant l'échéance pour les assurés résidant en France et hors convention internationale	40	4,08 %	94,67 %	94 %	96 %
Pourcentage des dossiers de droits dérivés payés dans le mois suivant l'échéance due	40	4,08 %	85,81 %	87 %	89 %

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		RÉSULTATS 2015	OBJECTIFS NATIONAUX 2016	
	Points	%		Seuil	Objectif
Pourcentage de dossiers droits propres en stock dont la date d'effet est dépassée depuis plus de 3 mois pour les assurés résidant en France	20	2,04 %	2,81 %	< 7 %	< 5 %
Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités					
Taux de satisfaction globale des retraités	60	6,12 %	90 %	85 %	90 %
Taux de satisfaction des assurés au regard du traitement des réclamations	30	3,06 %	« - »	55 %	60 %
Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal					
Taux d'appels aboutis	50	5,10 %	85,43 %	80 %	85 %
Pourcentage de visites sur Rendez-vous	30	3,06 %	40,51 %	42 %	47 %
Développer les actions collectives de prévention pour bien vieillir					
Suivi du développement des « ateliers de prévention » – Nombre de bénéficiaires	30	3,06 %	70 800	40 000	50 000
Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités					
Délai de traitement d'une demande d'aide individuelle (pourcentage de dossiers dont le délai est inférieur ou égal à 40 jours)	40	4,08 %	86,45 %	80 %	85 %
Garantir l'adaptation du service aux bénéficiaires de l'action sociale					
Taux de satisfaction des bénéficiaires de l'action sociale	40	4,08 %	88,90 %	85 %	90 %
Pourcentage d'agences diffusant de l'information, des conseils sur la prévention du vieillissement	20	2,04 %	97,62 %	80 %	100 %
Structurer le financement de l'adaptation des logements au vieillissement					
Suivi du déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel : nombre de bénéficiaires d'un accord de prise en charge pour le financement d'aménagements de logements individuels destinés à prévenir les risques inhérents à la fragilisation liée à l'avancée en âge	20	2,04 %	13 270 accords	12 000 accords	14 000 accords
Poursuivre le déploiement de la numérisation des flux entrants					
Pourcentage de documents entrants numérisés sous CAPTURE au siège / total des documents numérisés siège+ agences	20	2,04 %	41,94 %	34 %	45 %
Thème : Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	200	20,41 %			

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		RÉSULTATS 2015	OBJECTIFS NATIONAUX 2016	
	Points	%		Seuil	Objectif
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement					
Indicateur qualité des dossiers validés (IQV) : taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière	100	10,20 %	92,14 %	90 %	92 %
Consolider les actions de lutte contre la fraude					
Montant total des préjudices constatés (fraudes qualifiées)	50	5,10 %	11,499 M €	6,75 M €	9 M €
Assurer un paiement à bon droit et prévenir les indus et les rappels					
Délai de traitement des révisions de service	50	5,10 %	41j	< 130j	< 100j
	980	100,00 %			

ANNEXE II

INTÉRESSEMENT : INDICATEURS DES SERVICES NATIONAUX DE LA CNAV (PART LOCALE) – ANNÉE 2016

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	POINTS	%	RÉSULTATS 2015	2016	
				Seuil	Objectif
Poursuivre l'amélioration de la relation de service Pourcentage d'évolution du nombre d'utilisations des services dématérialisés du Portail Unique de branche, tous services confondus, par rapport au nombre d'utilisations de l'année d'ouverture du service	50	12,50 %	+ 35,96 %	+ 10 %	+ 15 %
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'Incidence Financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	12,50 %	0,580 %	Inférieur ou égal à 0,80 %	Inférieur ou égal à 0,65 %
Améliorer les délais de liquidation Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	12,50 %	16 jours	21 jours	18 jours
Développer l'efficience des activités de la branche Total des unités d'œuvre pondérées / Nombre d'Agent (ETP) de la branche retraite % d'évolution de la productivité par rapport à l'année de référence 2013	50	12,50 %	- 0,56 % par rapport à l'année de référence 2013	+ 2 % par rapport à l'année de référence 2013	+ 3 % par rapport à l'année de référence 2013
Développer l'efficience des activités de la branche Pourcentage de réduction de l'écart entre la moyenne des 8 caisses les plus productives et la moyenne des 8 caisses les moins productives	50	12,50 %	+ 5,83 % par rapport à l'année de référence 2013	- 2 % par rapport à l'année de référence 2013	- 3 % par rapport à l'année de référence 2013
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Rationaliser le coût SI régional	50	12,50 %	- 7,75 % par rapport à l'année de référence 2013	- 1 % par an sur référence 2013	- 1,5 % par an sur référence 2013
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des achats : – en valeur sur le segment « déplacements » (ferroviaires et aériens) et des dépenses hôtelières	50	12,50 %	42,40 %	37 %	50 %
Améliorer la performance sociale Atteindre un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les directeurs et agents comptables, calculé sur le flux cumulé depuis 2014	50	12,50 %	66,66 %	> ou = à 30 %	> ou = à 40 %
	400	100,00 %			

ANNEXE III

CSSM MAYOTTE. – INTÉRESSEMENT 2016. – INDICATEURS BRANCHE RETRAITE

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS 2016	
	Points	%	2015	Seuil	Objectif
Thème : Qualité de service					
RM3 – Optimiser l'offre de service multi canal % des appels aboutis	50	16,6 %	80,52 %	55,00 %	60,00 %
RM5 <i>bis</i> – Assurer la continuité des ressources pour les dossiers Allocation Spéciale Personnes Agées (ASPA) % des dossiers ASPA (1er et 2° droits), payés dans le mois suivant l'échéance due	50	16,6 %	85,84 %	65,00 %	70,00 %
RM7 – Assurer la continuité des Ressources pour les assurés relevant d'une carrière mixte – % des dossiers Droits Propres et Dérivés (1er et 2° droit) payés dans les 2 mois suivant l'échéance due pour les assurés relevant d'une carrière mixte	50	16,6 %	75,00 %	60,00 %	65,00 %
RM9 – Améliorer la qualité du compte individuel % de Régularisations de carrière traitées pour les générations ciblées	50	16,6 %	95,65 %	85,00 %	90,00 %
RM11 – Améliorer Les délais de transmission aux partenaires de la DADS Taux de saisie des DADS	50	16,6 %	96,81 % au 31 juillet 15	90 % au 31 juillet 16	95 % au 31 juillet 16

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS 2016	
	Points	%	2015	Seuil	Objectif
Thème : Maîtrise des risques et lutte contre la fraude					
RM23 – Améliorer la qualité de la liquidation Taux de retour contrôle	50	16,6 %	8,70 %	21,00 %	16,00 %
	300	100 %			

ANNEXE TECHNIQUE DE L'INSTITUT 4.10

EXERCICE 2016

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'institut 4.10.

2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'Institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'Institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'Institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'Institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficacité de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'Institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'Institut sont nécessaires à l'UCANSS pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation ;

La performance de l'Institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (40 %)				
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche.				
Part locale (60 %)				
N°	Indicateur	Cible 2016	Seuil de déclenchement 2016	Pondération
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,80	7,20	20 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'Institut	7,80	7,20	20 %
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,80	7,20	15 %

4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,20	7,20	5 %
5	Augmentation du nombre d'actions orientation professionnelle réalisées (par rapport à l'année de référence 2015)	+ 6 %	+ 3 %	5 %
6	Nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)	7	5	5 %
7	Résultat cumulé des comptes d'exploitation des trois dernières années	≥ 0	-	10 %
8	Respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète	31 mai	-	10 %
9	Taux de clients rencontrés appartenant au régime général	90 %	75 %	10 %

3.2. Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut $4.10 = (\text{coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite} + \text{coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail} + \text{coefficient de performance de la part nationale de la branche famille} \times \text{nombre d'agents de la branche famille} + \text{coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement} \times \text{nombre d'agents de la branche recouvrement}) / \text{nombre total d'agents des branches}$.

3.3. Coefficient de performance de la part locale

3.3.1. Qualité de service. – Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 1 : note de satisfaction attribuée
par les caisses nationales mesurant la qualité de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 / 0,6 + 35$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les organismes
mesurant la qualité de l'offre de service de l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 / 0,6 + 35$$

Indicateur n° 3 : note de satisfaction attribuée par les organismes
mesurant la qualité de la gestion administrative de l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de

35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 / 0,6 + 35$$

Indicateur n° 4 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8,20), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,20, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 + 35$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : augmentation du nombre d'actions orientation professionnelle réalisées par l'Institut

Cette augmentation se calcule en pourcentage par rapport à l'année de référence 2015. La cible est une augmentation de 6,00 % et le seuil de déclenchement, fixé à 3,00 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Si le taux d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est compris entre le seuil de déclenchement (SD) et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (TANAO - SD) \times 50 / 3 + 50$$

Indicateur n° 6 : nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs nationaux conçus dans l'année d'exercice et incluant de la FOAD. Il prend aussi en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD. Les seuils et les cibles sont les suivants :

- 5 dispositifs : 35 % de l'indicateur ;
- 6 dispositifs : 65 % de l'indicateur ;
- 7 dispositifs : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 7 : résultat cumulé des comptes d'exploitation des 3 dernières années du réseau

Si la somme des résultats d'exploitation (avant affectation du résultat) des trois derniers exercices clos est positive ou égale à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

Indicateur n° 8 : respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être transmise à l'UCANSS au plus tard le 31 mai en 2016.

Indicateur n° 9 : taux de clients rencontrés appartenant au régime général

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de clients du régime général rencontrés individuellement au cours de l'année civile / nombre d'organismes du régime général entrant dans le périmètre de clientèle principal de l'Institut. Le dénominateur prend en compte les organismes suivants : CPAM, CAF, URSSAF, CARSAT, UGECAM. La cible pour l'institut est de rencontrer individuellement 90 % de ces organismes. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un taux de 75 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Si le taux de clients rencontrés (T) est compris entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (T - 75) \times 50 / 15 + 50$$

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 28 JUIN 2016
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**

NOR : ASET1650908M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les négociations qui ont permis d'aboutir à la conclusion du présent accord se sont déroulées dans le cadre des dispositions de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, et de son décret d'application.

La pyramide des âges des organismes du régime général de la sécurité sociale présente un déséquilibre lié au volume que représentent en son sein les salariés les plus âgés, qu'il convient de corriger.

Le présent accord a pour objet d'assurer, au niveau de la branche professionnelle, un emploi stable et qualifié aux jeunes, et à sécuriser l'emploi des seniors, en intégrant, dans le respect du dispositif conventionnel, les objectifs visés par le contrat de génération :

- favoriser l'insertion durable de jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- veiller à la bonne intégration et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Aider les jeunes à s'intégrer de façon durable, en leur transmettant les compétences clés détenues par les salariés expérimentés tout en bénéficiant des connaissances qu'ils ont acquises dans le cadre de leur formation, constitue autant d'atouts pour les organismes de sécurité sociale.

Cet accord de branche dispense les organismes dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés d'avoir à engager une négociation ayant le même objet.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux organismes du régime général de la sécurité sociale, à l'exception de ceux ayant le caractère d'établissement public administratif.

Article 2

Diagnostic préalable à la conclusion de l'accord

En application des dispositions du code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle du régime général de sécurité sociale a été réalisé.

Ce diagnostic est annexé au présent accord (non publié)

Article 3

Favoriser une insertion durable des jeunes collaborateurs

3.1. Objectifs

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire est celle des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

La branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale se fixe comme objectif de réserver sur la période de l'accord au moins 50 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 30 ans dont au moins 25 % de jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

3.2. Promouvoir les métiers de la sécurité sociale afin d'attirer de nouveaux salariés

L'UCANSS et les caisses nationales promeuvent la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale, notamment au moyen du site www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr et des sites propres à chaque branche, de la participation à des salons et forums de présentation des métiers, du développement des partenariats permettant de favoriser une meilleure connaissance des possibilités d'emploi et des modalités de recrutement dans les organismes et de campagnes de communication externe.

Ces opérations doivent permettre de diversifier les profils des personnes intéressées par un travail au sein de l'institution, étape préalable au développement d'une politique de recrutement prenant en considération les caractéristiques des organismes, notamment en matière de pyramide des âges ou de mixité des emplois.

3.3. Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

3.3.1. Investir dans la formation des nouveaux embauchés

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Ainsi, chaque nouvel embauché en contrat à durée indéterminée est obligatoirement inscrit, dès son recrutement, et au plus tard dans les premiers mois qui suivent, au dispositif PASS (Parcours d'accueil à la sécurité sociale).

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquérir les connaissances de base sur le régime général de la sécurité sociale, et sur la protection sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

3.32. Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

Ce référent, qui se distingue du tuteur, est choisi sur la base du volontariat. Il est chargé de faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel. Il veille à l'aider à mieux connaître l'organisme, son poste et ses collègues.

Un accompagnement par la formation est proposé au référent, si nécessaire.

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans l'organisme.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté, qui a un caractère plus large, et relève de la responsabilité du seul manager.

3.4. Développer une politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ils sont également l'occasion pour ces jeunes de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par l'UCANSS au plan national.

3.5. Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale poursuit le développement d'une politique incitative de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, de poursuivre leur formation tout en acquérant une première expérience professionnelle.

À l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les organismes s'engagent à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications au sein de la branche professionnelle et leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette démarche de certification permet aux intéressés de pouvoir faire valoir une qualification professionnelle, contribuant ainsi à leur employabilité.

Article 4

Assurer la bonne intégration des seniors et agir en faveur de leur maintien dans l'emploi

4.1. Objectifs

Au regard du diagnostic réalisé, la branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale se fixe comme objectif de réserver sur la période de l'accord au moins 4 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Elle se fixe également comme objectif que le pourcentage de salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) s'établisse à au moins 15 % de ses effectifs au terme de l'accord.

4.2. Favoriser l'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité

La commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail, créée par le protocole d'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012, identifie des actions permettant de prévenir les risques professionnels et la désinsertion professionnelle des seniors. Elle assure leur diffusion.

4.3. Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges

L'ensemble des salariés bénéficie, sans considération d'âge, des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelles.

Les actions de sensibilisation à la gestion des âges à l'attention des managers sont intensifiées, afin que 100 % de ces derniers en aient bénéficié à l'issue du présent accord.

Elles intègrent notamment les questions de non-discrimination.

Ces actions de sensibilisation sont organisées par la fonction ressources humaines.

En effet, la bonne intégration des seniors dans les équipes de travail et leur maintien dans l'emploi dans des conditions de travail adaptées doivent être considérés comme un objectif permanent pour les managers.

S'intéresser aux seniors impose de s'interroger sur ses pratiques en matière de prévention de risques professionnels, et de pénibilité. Cela constitue une occasion d'adapter les conditions de travail à l'ensemble de ces facteurs.

4.4. Favoriser l'accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle, en ce qu'elle permet de maintenir et de développer ses compétences, doit être garanti pour tout salarié.

En conséquence, les dispositifs de formation sont accessibles à l'ensemble des salariés dans le respect de l'égalité de traitement.

Une attention particulière est apportée aux conditions d'accès aux formations afin de permettre qu'en bénéficient, sans distinction, les femmes et les hommes, quel que soit leur âge.

Les organismes veillent à ce que les actions de formation dispensées soient adaptées aux salariés en seconde partie de carrière, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence, pour les salariés, une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser les adaptations aux évolutions d'activités, et les parcours professionnels.

Par ailleurs, les salariés âgés de 45 ans et plus profitent moins des efforts de formation que les autres tranches d'âges, notamment pour ce qui concerne les périodes de professionnalisation.

Pour pallier cette situation, une information spécifique leur est adressée sur les dispositifs de formation existants dont ils sont susceptibles de bénéficier.

La fonction ressources humaines de l'organisme facilite la mise en œuvre des dispositifs de formation suivants :

- le bilan de compétences ;
- le bilan professionnel interne ;
- la professionnalisation ;
- la validation des acquis de l'expérience.

Elle organise également la promotion du compte personnel de formation.

4.5. Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite

4.51. Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne-temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

4.52. Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ en retraite

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus participent, à leur demande, à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'information, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire ;
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle) ;
- leur proposer un rétroplanning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, afin de faciliter sa prise de connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations peuvent lui être présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

4.53. Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

4.54. Adapter les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 4.53 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 5

Transmettre les savoirs et les compétences

La transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences constitue un enjeu majeur pour les organismes, et en tant que tel s'impose à eux.

Elle permet, par ailleurs, à la fois une intégration durable et une opportunité de progression pour les salariés.

Elle doit, dès lors, être favorisée.

Ainsi, au sein des collectifs de travail qui le permettent, des binômes de coopération intergénérationnelle favorisant les échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle au sein de l'organisme, sont mis en place sur la base du volontariat.

Les premiers, du fait de leur expérience, sont en capacité de transmettre des savoirs faire et des compétences, dont pourra bénéficier l'organisme après leur départ en retraite.

Les jeunes peuvent, pour leur part, faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études.

Il est également rappelé l'importance accordée par le régime général de sécurité sociale à l'accompagnement tutoral, et à la fonction de tuteur, tel que définie par le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. Elle doit être quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice.

Afin de valoriser le tutorat, un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétence, à prendre en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel, qui est susceptible de donner lieu à l'attribution de points de compétences quand la fonction est exercée de façon satisfaisante.

Article 6

Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet de l'UCANSS.

Les outils d'accompagnement à la mise en œuvre du présent accord, proposés par l'UCANSS, sont mis en ligne sur un espace dédié du site internet de l'UCANSS.

L'UCANSS accompagne, à leur demande, les organismes, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

Article 7

Modalité de suivi et bilan de l'accord

Un bilan annuel d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord est réalisé. Il est transmis aux partenaires sociaux au plan national.

Il est également communiqué à l'administration compétente.

Article 8

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'agrément.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et 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° 2016/38

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives agricoles laitières : accord du 6 juillet 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2016).....	218
Exploitations agricoles et de maraîchage, entreprises de travaux agricoles et forestiers et CUMA (Allier) : avenant n° 112 du 8 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2016.....	225
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 36 du 8 juillet 2016 relatif au barème des rémunérations au 1 ^{er} juillet 2016.....	227
Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 109 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux 1 ^{er} janvier 2016.....	229
Exploitations horticoles, maraîchères, pépinières et d'arboriculture fruitière (Eure-et-Loir) : avenant n° 75 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016	233
Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 8 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2016	236
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Eure-et-Loir) : avenant n° 64 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2016.....	238
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 18 du 6 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2016.....	241

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 6 JUILLET 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
(SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016)

NOR : AGRS1697206M

IDCC : 7004

Entre

FNCL

FNIL

D'une part, et

AGRO CFE-CGC

CFTC-Agri

CSFV CFTC

FGA CFDT

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minimaux mensuels

Au 1^{er} juillet 2016, la grille des salaires minimaux mensuels « Transformation laitière » pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %. Elle s'établit donc comme suit.

Grille des salaires minimaux mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	1 476,28
		2	1 481,42
	II	1	1 486,54
		2	1 492,68
		3	1 498,84
	III	1	1 498,84
		2	1 506,02
		3	1 513,20
	IV	1	1 513,20
		2	1 521,39
		3	1 532,67
	V	1	1 532,67
		2	1 543,95
		3	1 555,23
TAM	VI	1	1 555,23
		2	1 637,23
		3	1 719,25
	VII	1	1 719,25
		2	1 811,52
		3	1 903,78
	VIII	1	1 903,78
		2	2 006,31
		3	2 152,92
Cadres	IX	1	2 152,92
		2	2 409,22
	X	–	2 973,07
	XI	–	3 588,19
	XII	–	4 100,80

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juillet 2016, la RAM « Transformation laitière » applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la grille des RAM « Transformation laitière » applicable au 1^{er} juillet 2016, s'établit comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	19 295,08
		2	19 355,44
	II	1	19 415,80
		2	19 486,22
		3	19 556,64
	III	1	19 556,64
		2	19 637,12
		3	19 718,24
	IV	1	19 718,24
		2	19 921,86
		3	20 125,47
	V	1	20 125,47
		2	20 532,70
		3	20 939,93
TAM	VI	1	20 939,93
		2	22 247,58
		3	23 272,80
	VII	1	23 272,80
		2	24 298,05
		3	25 323,27
	VIII	1	25 323,27
		2	27 373,74
		3	29 424,21
Cadres	IX	1	29 424,21
		2	31 319,85
	X	–	40 496,74
	XI	–	48 698,61
	XII	–	57 356,03

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2016, la RAM « Transformation laitière » applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimé en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la grille des RAM « Transformation laitière », applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, s'établit comme suit au 1^{er} juillet 2016.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)
spécifique encadrement

Forfait sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	VI	1	23 155,10
		2	24 546,01
		3	25 675,55
	VII	1	25 675,55
		2	26 810,16
		3	27 939,70
	VIII	1	27 939,70
		2	30 198,78
		3	32 457,87
Cadres	IX	1	32 457,87
		2	34 504,21
	X	–	45 242,46
	XI	–	54 288,92
	XII	–	63 335,39

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives agricoles laitières

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de 0,6 % (avenant n° 66, annexe I *bis* de la convention collective) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de 0,6 % (avenant n° 65, annexe I de la convention collective) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective) est augmentée de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016. Elle est ainsi portée à 98,15 € au 1^{er} juillet 2016.

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (convention collective nationale IDCC 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de 0,6 % (avenant n° 46, annexe I de la convention collective) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de 0,6 % (avenant n° 34, annexe I *bis* de la convention collective) ;

- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d’habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l’industrie laitière) est augmentée de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016. Elle est ainsi portée à 98,15 € au 1^{er} juillet 2016 ;
- le barème des primes d’ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} juillet 2016 de 0,6 % (avenant n° 19, annexe I *ter* de la convention collective) ;
- le barème des primes d’ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveaux) par l’avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l’industrie laitière, est augmenté au 1^{er} juillet 2016 de 0,6 % (avenant n° 1, annexe I *quater* de la convention collective).

Article 6

Réunion des commissions paritaires

Les commissions paritaires FNCL et FNIL seront réunies, dans le courant du mois de janvier 2017, pour négocier sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière au titre de l’année 2017.

Article 7

Demande d’extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de l’unité territoriale de la DIRECCTE Ile-de-France et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l’emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Avenant n° 65 du 6 juillet 2016 à la convention collective nationale de travail du 7 juin 1984 concernant les coopératives agricoles laitières

*Rémunérations annuelles minimales au 1^{er} juillet 2016
pour un travail à temps complet*

(En euros)

COEF.	MOINS DE 1 AN D'ANCIENNETÉ	PLUS DE 1 AN D'ANCIENNETÉ	EXPRESSION MENSUELLE (*)
120	17 713,38	19 189,50	1 476,12
130	17 769,78	19 250,59	1 480,81
140	17 826,17	19 311,68	1 485,51
150	17 882,55	19 372,76	1 490,21
160	17 938,94	19 433,85	1 494,91
170	17 995,33	19 494,94	1 499,61
180	18 051,72	19 556,03	1 504,31
190	18 108,10	19 617,11	1 509,01
200	18 164,49	19 678,19	1 513,71
210	18 231,23	19 750,50	1 519,27
220	18 311,81	19 837,80	1 525,98
230	18 512,00	20 054,67	1 542,67
240	18 746,23	20 308,41	1 562,19
250	18 980,48	20 562,19	1 581,71
280	20 790,38	22 522,91	1 732,53
310	22 259,92	24 114,92	1 854,99
350	23 975,35	25 973,30	1 997,95
400	27 499,77	29 791,42	2 291,65
450	30 848,63	33 419,35	2 570,72
500	34 293,47	37 151,26	2 857,79
550	37 664,18	40 802,86	3 138,68
600	41 050,11	44 470,95	3 420,84
650	44 404,45	48 104,82	3 700,37

(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

ANNEXE I BIS

**Avenant n° 66 du 6 juillet 2016 à la convention collective nationale de travail du 7 juin 1984
concernant les coopératives agricoles laitières**

*Salaires minimaux mensuels
pour un travail à temps complet*

COEFFICIENT	MONTANT AU 1 ^{ER} JUILLET 2016
120	1 471,16
130	1 474,23
140	1 477,31
150	1 480,39
160	1 483,46
170	1 487,56
180	1 491,67
190	1 495,76
200	1 500,89
210	1 506,01
220	1 511,14
230	1 516,27
240	1 521,39
250	1 526,52
280	1 645,98
310	1 762,59
350	1 902,26
400	2 173,15
450	2 444,72
500	2 715,96
550	2 989,16
600	3 260,40
650	3 532,30

Convention collective

**IDCC : 9031. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET DE MARAÎCHAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET FORESTIERS ET CUMA
(Allier)
(21 février 1977)**

(Etendue par arrêté du 13 décembre 1977,
Journal officiel du 29 décembre 1977)

**AVENANT N° 112 DU 8 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2016**

NOR : AGRS1697209M
IDCC : 9031

Entre

FNSEA de l'Allier

Syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier

Fédération des entrepreneurs des territoires de l'Allier

D'une part, et

FGA CFDT de l'Allier

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

1. Les salaires prévus à l'article 21 « Détermination des salaires » de la convention collective sont ainsi fixés :

Personnel des exploitations de polyculture-élevage, des entreprises de travaux agricoles et forestiers et des CUMA. – Personnel des entreprises de maraîchage

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,69	1 469,68
110	10,02	1 519,73
120	10,21	1 548,55
130	10,33	1 566,75
140	10,72	1 625,90

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
150	10,88	1 650,17
160	11,29	1 712,35

2. La valeur monétaire servant au calcul du point cadre prévu à l'annexe I de la convention collective est fixée à 10,88 €.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, prend effet au 1^{er} juillet 2016.

Fait à Moulins, le 8 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9171. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 36 DU 8 JUILLET 2016

RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : AGRS1697213M
IDCC : 9171

Entre

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles – Charente-Maritime

Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime

Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole

D'une part, et

FGTA Force ouvrière

Syndicat général agroalimentaire CFDT

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC

Fédération agriculture CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A dater du 1^{er} janvier 2016, les salaires conventionnels minimaux applicables aux qualifications définies par la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime en date du 4 juin 1996, sont fixés comme suit :

(En euros)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,67	1 466,65
II	1	201	9,92	1 504,57
	2	202	9,97	1 512,15

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
III	1	301	10,21	1 548,55
	2	302	10,27	1 557,65
IV	1	401	10,84	1 644,10
	2	402	11,34	1 719,94

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, est applicable à compter du 1^{er} juillet 2016.

Fait à Saintes, le 8 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8231. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)
(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

AVENANT N° 109 DU 19 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
NOR : AGRS1697212M
IDCC : 8231

Entre

Chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs, industries connexes de Haute-Normandie
Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Eure
Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de Seine-Maritime

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie
Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri)
FGTA FO
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 108 du 27 mars 2015, sont majorés de 0,6 % à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	11,38
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	9,43
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,04
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	9,39

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	11,87
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	10,76
<p>Grumes</p> <p>(*) L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis. A défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4, selon les difficultés.</p> <p>Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis.</p> <p>Dures et résineuses sauf pins⁽¹⁾ :</p> <p>Catégorie 1</p> <p>Catégorie 2</p> <p>Catégorie 3</p> <p>Catégorie 4</p> <p>Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppiers</p> <p>Tendres</p> <p>Pins, non écorcés</p> <p>Résineux écorcés</p>	<p>Le mètre cube</p> <p>Le mètre cube</p> <p>Le mètre cube</p> <p>Le mètre cube</p> <p>Le mètre cube</p> <p>Le mètre cube</p> <p>Le mètre cube</p> <p>Le mètre cube</p>	<p>6,78</p> <p>7,66</p> <p>8,53</p> <p>9,43</p> <p>6,18</p> <p>6,42</p> <p>6,31</p> <p>9,54</p>
Papeterie		
Pins bruts	Le stère	9,30
Sapins épicéas bruts	Le stère	10,99
Pins écorcés forestièrement	Le stère	15,89
Sapins épicéas écorcés forestièrement	Le stère	21,72
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	Le mètre cube	14,57
Pieux de clôture en chêne	La pièce	0,95
Découpes ⁽²⁾		
Jusqu'à 118	Le trait	1,11
120 à 158	Le trait	1,74
160 et plus	Le trait	2,67
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	L'heure	10,38
Bûcheron employé au chargement des camions ⁽³⁾	L'heure	10,38
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	L'heure	12,10
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	Le stère	14,42
101 à 125 stères	Le stère	13,68
126 à 150 stères	Le stère	13,34

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
151 à 175 stères	Le stère	12,80
176 stères et plus	Le stère	11,92

(1) Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles.
Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage.
Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés.
Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.

(2) Découpes :
- tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ;
- tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.

(3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.

Article 2

A l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,69 € » sont remplacés par les mots : « il est attribué un supplément de 1,70 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 4,90 € ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 85,26 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 85,77 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 108 du 27 mars 2015, sont majorés à compter du 1^{er} janvier 2016 comme indiqué à l'annexe I, qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} janvier 2016

(En euros.)

COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	9,68
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	9,95
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	11,04
165	Elagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	13,86

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9283. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE**

(Eure-et-Loir)

(24 juin 1969)

(Etendue par arrêté du 21 avril 1971,
Journal officiel du 22 mai 1971)

AVENANT N° 75 DU 19 JANVIER 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : AGRS1697208M

IDCC : 9283

Entre

Chambre syndicale horticole d'Eure-et-Loir

Syndicat des arboriculteurs fruitiers d'Eure-et-Loir

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I concernant le barème des salaires, de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« I. – Barème des salaires

Emplois d'ouvriers de production

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,67	1 466,65
	2	9,75	1 478,78
II	1	9,83	1 490,92
	2	9,91	1 503,05
III	1	10,12	1 534,96
	2	10,21	1 548,69

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,70	1 623,45
	2	11,04	1 673,80

Emplois d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
V	1	11,79	1 788,24
	2	12,85	1 948,45
VI	1	14,06	2 133,07
	2	14,98	2 271,92
VII	–	Fixé de gré à gré	Fixé de gré à gré

Emplois de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	9,83	1 490,92
	2	9,91	1 503,05
III	1	10,12	1 534,96
	2	10,21	1 548,69

II. – Evaluation des prestations en nature

Nourriture

(En euros.)

PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,38	7,92	5,54	15,84

Article 2

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE Centre, 13 rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Seine-Maritime)
(5 juin 2007)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2008,
Journal officiel du 26 février 2008)

**AVENANT N° 8 DU 26 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697211M
IDCC : 9762

Entre

Fédération départementale des maraîchers de Seine-Maritime

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri)

FGTA FO

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière de Normandie CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Au 1^{er} février 2016, les salaires minimaux sont les suivants :

(en euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I	–	9,67	1 466,65
II	1	9,78	1 483,33
	2	9,86	1 495,47
III	1	10,13	1 536,42
	2	10,24	1 553,10
IV	1	10,55	1 600,12
	2	10,67	1 618,32

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9281. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Eure-et-Loir)
(27 juin 1983)
(Etendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

AVENANT N° 64 DU 19 JANVIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
NOR : AGRS1697207M
IDCC : 9281

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Eure-et-Loir

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Eure-et-Loir

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires horaires garantis figurant au tableau annexe B de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Groupe A : postes d'exécution de la polyculture
et de l'élevage, des ETAR et CUMA

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE GARANTI	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,67	1 466,65
	2	9,75	1 478,78
II	1	10,19	1 545,52
	2	10,38	1 574,33
III	1	10,87	1 648,65
	2	11,10	1 683,54
IV	1	11,54	1 750,27
	2	11,77	1 785,16

Groupe B : employés de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE GARANTI	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	2	9,75	1 478,78
II	2	10,38	1 574,33
III	2	11,10	1 683,54
IV	2	11,77	1 785,16

Groupe C : postes d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE GARANTI	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
II	1	10,19	1 545,52
III	2	11,10	1 683,54

Groupe D : emplois d'entretien et de maintenance

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE GARANTI	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,67	1 466,65
II	1	10,19	1 545,52

Groupe E : postes d'encadrement

(En euros.)

CLASSIFICATION	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Adjoint d'exploitation ou de chantier	1	12,42	1 883,74
	2	13,05	1 979,29
Responsable d'exploitation ou de chantier	1	14,02	2 126,41
	2	15,13	2 294,77

Groupe F : cadre dirigeant

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadre dirigeant	16,36	2 481,32

Article 2

Le barème des prestations nourriture en nature figurant au tableau C de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Nourriture

(En euros.)

PETIT-DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,38	7,92	5,54	15,84

Article 3

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE Centre, 13 rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

**AVENANT N° 18 DU 6 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUIN 2016**

NOR : *AGRS1697210M*
IDCC : 9441

Entre :

FNSEA de Loire-Atlantique

Confédération paysanne de Loire-Atlantique

Syndicat des vignerons indépendants Nantais

Service de remplacement 44

D'une part, et

FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région-production agricole de Loire-Atlantique

UD CFTC de la Loire-Atlantique

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.01 de la convention collective sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

COEF.	CATÉGORIES D'EMPLOI		SALAIRES AU 1 ^{ER} JUIN 2016 (base 151,67 heures)	
	Niveau	Echelon	Horaire	Mensuel
120	I Emplois d'exécution	–	9,67	1 466,65
210	II	1	9,75	1 478,78
220	Emplois spécialisés	2	9,99	1 515,18
310	III	1	10,21	1 548,55
320	Emplois qualifiés	2	10,49	1 591,02
410	IV	1	11,08	1 680,50
420	Emplois hautement qualifiés	2	11,48	1 741,17
Emploi de techniciens et agents de maîtrise – TAM				
510	I	1. Technicien	12,40	1 880,71
520		2. Technicien et agent de maîtrise	13,02	1 974,74
600	II	Technicien et agent de maîtrise	13,74	2 083,95
Emplois de cadres				
700	I	–	15,48	2 347,85
800	II	–	18,56	2 815,00

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 6 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160380-000916
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
