

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/41 DU 29 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	93

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle	4
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015.....	23
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité.....	25
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 4 mai 2016 de l'UNSA Groupe BPCE à l'accord du 30 septembre 2003 relatif à la classification des emplois	36
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 16 septembre 2016 de la CFTC Caisse d'épargne aux accords du 25 juin 2004 et du 6 décembre 2007	37
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 21 septembre 2016 de la CFDT BPCE Caisse d'épargne aux accords du 30 septembre 2003, du 25 juin 2004 et du 6 décembre 2007	38
Caisse d'épargne : adhésion par lettre du 23 septembre 2016 du SNE CGC à l'accord du 6 décembre 2007 relatif à la négociation annuelle obligatoire	39
Economie sociale : accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire.....	40
Hébergement et réadaptation (centre et services) : avenant n° 1 du 26 avril 2016 au protocole n° 158 du 30 novembre 2015 relatif au régime collectif de prévoyance.....	69
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 04-2016 du 3 juin 2016 relatif à la nomenclature des emplois non cadres.....	71
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 05 – 2016 du 3 juin 2016 relatif à la valeur du point	72
Métallurgie (Aisne) : accord du 25 juillet 2016 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances	73
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 338 du 3 juin 2016 relatif au régime de complémentaire de santé.....	76
Prévention et sécurité (entreprises) : avenant du 9 septembre 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2017.....	80
Ports et manutention : avenant n° 1 du 11 mai 2016 à l'accord du 14 mai 2014 relatif au régime de retraite supplémentaire	84

Ports et manutention : avenant n° 1 du 11 mai 2016 à l'accord du 19 mai 2015 relatif à l'extension du bénéfice de la pension de réversion.....	85
Ports et manutention : accord du 11 mai 2016 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire	86
Sucreries, sucreries-distilleries et distilleries (Guadeloupe) :procès-verbal d'accord partiel du 5 mars 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015.....	87
Sucreries, sucreries-distilleries et distilleries (Guadeloupe) :procès-verbal de désaccord du 7 mars 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2016.....	89

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 14 AVRIL 2016

RELATIF AUX DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650960M

IDCC : 2247

Entre

CSCA

D'une part, et

SNECAA CFE-CGC

SN2A CFTC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La transformation accélérée des marchés, l'évolution accrue des réglementations et l'apparition de nouveaux modes de consommation des clients via la technologie numérique imposent aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances de repenser leur stratégie, leurs offres et les métiers afin de renforcer leur compétitivité et d'assurer leur pérennité.

Les entreprises de la branche professionnelle doivent relever le défi de ces changements pour construire de la valeur nouvelle, conquérir de nouveaux domaines d'intervention et accroître ainsi leur poids économique en vue de consolider leur présence sur le secteur assurantiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans ce défi en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux partenaires sociaux l'opportunité d'une politique de branche ambitieuse et de qualité associant le renforcement de la compétitivité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances au développement professionnel et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au niveau de l'entreprise, cette politique doit se traduire par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et par une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

Ainsi, le présent accord vise à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition des salariés et des employeurs pour activer des leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain :

- favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes ;
- renforcer l'adaptabilité des salariés à leur poste de travail en développant leurs compétences ;
- assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise ;
- permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs ;
- faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

En cela, les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs.

Par ailleurs, les parties signataires affirment leur volonté :

- d'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignées de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap ;
- de renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ :
 - en assurant le développement de l'alternance, la promotion de la validation des acquis de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement de missions tutorales ;
 - en définissant une politique d'abondement dans le cadre du compte personnel de formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux rappellent le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. A défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur.

Article 3

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

TITRE II

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DÉTERMINATION DES BESOINS EN FORMATION

La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

Article 5

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les FONGECIF, pôle emploi, l'APEC, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par les structures désignées par les régions.

Article 6

Entretien professionnel

Un entretien professionnel doit être fait tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical (art. L. 6315-1 du code du travail).

Cet entretien doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, les souhaits d'utilisation du CPF. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Il est rappelé que cette obligation concerne également le public « senior », âgé de 45 ans et plus. Aussi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à porter une attention particulière à l'entretien des salariés âgés de 57 ans et plus.

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

Les entreprises pourront utiliser les guides d'entretien professionnel accessibles sur le site Internet de l'OPCA désigné par la branche.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier et d'au moins 2 des éléments suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois éléments visés ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné par la branche une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures.

Article 7

Bilan de compétences

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler l'utilité du bilan de compétences.

Il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il suit les règles décrites à l'article 13 du présent accord.

TITRE III

FAVORISER L'INSERTION DANS LA BRANCHE

Les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance dans la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Ils souhaitent apporter, d'une part, à un public éloigné de l'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences.

Les parties signataires souhaitent également faire de l'alternance l'un des moyens d'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises de la branche, l'alternance est un moyen de participer à la formation de leurs futurs salariés. Ce dispositif permet l'apprentissage d'un métier et l'intégration de l'alternant à la vie et à la culture de l'entreprise. En cela, il constitue une sécurité pour le recrutement de personnes adaptées aux besoins de la structure.

Les contrats en alternance permettent la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. Ils constituent un des meilleurs outils de gestion prévisionnelle des compétences et contribuent ainsi à la pérennité de l'entreprise.

Par conséquent, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de rendre durable chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune, de la personne en situation de handicap sur son poste de travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions mises en œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes dans l'accord sur le contrat de génération du 24 octobre 2013.

Article 8

Le contrat d'apprentissage

Article 8.1

Objectifs et bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage ;
- une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

Article 8.2

Réalisation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

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

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Article 8.3

Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage varie d'un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre six mois et un an. La durée maximale de trois ans peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Article 8.4

Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

Article 8.5

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

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

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié de l'entreprise volontaire. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis ou trois apprentis lorsque le contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du présent accord. Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Article 8.6

Moyens mis en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent qu'une partie de la contribution au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA. Ces fonds sont versés chaque année, avant le 31 août, en application d'une décision paritaire d'affectation, en fonction des ressources de la branche déterminées par la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

En vue d'intensifier leur politique en faveur de l'apprentissage, notamment en région, et de mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les partenaires sociaux :

- souhaitent poursuivre l'initiative de la délégation patronale consistant à recommander aux entreprises de la branche de verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche ;

- feront des propositions d’affectation des fonds libres issus de la collecte de la taxe d’apprentissage au Conseil d’administration de l’OCTA désigné par la branche.

Article 9

Le contrat de professionnalisation

Article 9.1

Objectifs et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins du secteur d’activité et de l’entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Les parties signataires entendent en conséquence favoriser le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu’aux personnes en situation de handicap et aux demandeurs d’emploi de 26 ans et plus.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le recours au contrat de professionnalisation doit s’inscrire dans une perspective d’insertion durable de l’alternant dans l’emploi.

Article 9.2

Réalisation du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d’un contrat à durée indéterminée soit d’un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l’emploi.

L’action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu’elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l’employeur s’engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d’acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire s’engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L’employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l’accompagner.

Article 9.3

Durée du contrat et de la formation

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat a pour objet l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l’obtention d’un diplôme ou d’un titre professionnel, ou d’une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;

- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCA désigné par la branche poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un CQP reconnu par la branche professionnelle.

Article 9.4

Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

Article 9.5

Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 9.6

Tutorat

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L’employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l’entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé. L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience. L’employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il sera vérifié que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l’OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

Un tuteur peut ainsi être désigné par l’employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l’expérience requise, afin d’accueillir et de guider le bénéficiaire d’un contrat de professionnalisation ou d’une période de professionnalisation.

Lorsqu’il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L’employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l’égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Dans le cadre des perspectives d’évolution professionnelle, l’expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l’objet d’une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l’entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l’entretien professionnel prévu à l’article 2 du présent accord. Le tuteur bénéficiera d’une priorité d’accès aux actions de VAE.

TITRE IV

MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux rappellent toute l’importance qu’ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

- facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- facteur d’évolution de carrière et de promotion sociale ;
- facteur de maintien et de développement dans l’emploi ;
- facteur de mobilité tant professionnelle que géographique,

mais également pour permettre le retour à l’emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

CHAPITRE I^{ER}

FORMATION À L’INITIATIVE DE L’EMPLOYEUR

Article 10

Le plan de formation

Article 10.1

Définition du plan de formation

A travers la mise en œuvre son plan de formation, l’employeur assure l’adaptation des salariés à leur poste de travail et favorise la progression professionnelle des salariés. Il veille au maintien de

leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies.

Le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

Le plan de formation regroupe les formations définies à l'article 10.2 du présent chapitre réalisées à l'initiative de l'employeur.

Article 10.2

Actions de formation du plan

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (art. L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe. Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
- les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

Article 10.3

Elaboration du plan de formation

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés chaque année dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Afin de préparer la consultation sur le plan de formation, une commission formation est créée à l'initiative du comité d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission est chargée :

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. (art. L. 2325-26 du code du travail).

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique les informations prévues aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

Article 10.4

Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission de la formation.

La commission de la formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

De plus, la commission de la formation formule des propositions à destination du comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

Article 11

La période de professionnalisation

Article 11.1

Définition et bénéficiaires

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une un des certificats de qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6314-1 du code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion :

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise. Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de tutorat sont encouragées.

La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées au II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 11.2

Formations visées

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou

de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (art. L. 6314-1 du code du travail) ;

- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (art. D. 6113-2 du code du travail) ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article 11.3

Réalisation de la période de professionnalisation

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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

Les formations mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation (hors mobilisation du CPF).

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son compte personnel formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile.

La durée minimale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les formations financées dans le cadre de l'abondement complémentaire visé à l'article L. 6324-1 du code du travail et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire (art. D. 6324-1 du code du travail). L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder 2 exercices civils afin que l'action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

Article 11.4

Procédure

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fera l'objet d'une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l'action de formation. Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 1 mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;

- soit qu’il lui demande que l’action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d’un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l’employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l’initiative de l’employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l’action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d’un délai de réflexion d’au maximum 1 mois pour faire connaître à l’employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 11.5

Prise en charge par l’OPCA désigné par la branche

Dans tous les cas, le bénéfice d’une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par l’OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 11.6

Report des départs en formation

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

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés (art. L. 6324-6 du code du travail).

Article 11.7

Organisation des jurys d’examen et de validation des acquis de l’expérience

Afin de faciliter la convocation des jurys d’examen et de validation des acquis de l’expérience (VAE), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de ces jurys. La délégation des employeurs établira également une liste.

Les personnes mentionnées dans ces listes devront présenter des compétences adaptées. L’entreprise accorde les autorisations d’absence aux salariés appelés à participer à un jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience dans les conditions définies aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l’article L. 6313-12 du code du travail, conviennent que l’OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de courtage en qualité de membre du jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience (VAE).

Sont pris en charge :

- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s’y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s’y rattache ;
- les frais de transport (à hauteur du tarif de 2^e classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le minimum garanti, sauf cas très exceptionnels examinés par l’OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ;

- les frais d’hébergement à hauteur de 30 fois le minimum garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ;
- les frais de restauration à hauteur de 6 fois le minimum garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs.

Afin de redynamiser la participation aux jurys d’examen, les partenaires sociaux s’engagent à étudier les possibilités de prise en charge de ces mêmes frais pour les membres des jurys d’examen salariés qui ne peuvent prétendre à une indemnisation de l’OPCA désigné par la branche.

CHAPITRE II

FORMATION À L’INITIATIVE DU SALARIÉ

Article 12

Le congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié, qui justifie des conditions d’ancienneté prévues par les textes réglementaires, a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s’absenter de l’entreprise avec l’autorisation de l’employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment des actions de formation décidées par l’entreprise.

Conformément aux dispositions légales, la formation suivie doit permettre au salarié :

- d’accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d’activité ou de profession ;
- de s’ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l’exercice de responsabilités bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen en vue d’obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le CIF peut être pris en charge par un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Cet organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) à l’occasion d’un CIF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF.

Article 13

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d’analyser et d’identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l’initiative de l’employeur, sous réserve de l’accord du salarié, soit à l’initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d’ancienneté dans l’entreprise qui l’emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d’activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l’initiative du salarié, il est financé par l’organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Lorsque le bilan de compétences est à l’initiative de l’employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation) et, le cas échéant, par l’OPCA désigné par la branche, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du conseil en évolution professionnelle visé à l’article 5 du présent accord.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 14

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel visé à l'article 6 du présent accord.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences sera accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 15

Compte personnel de formation (CPF)

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation favorise la montée en compétences du salarié qui devient acteur de son parcours professionnel.

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

Pour les entreprises de la branche, le compte personnel de formation peut constituer un des moyens leur permettant de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité. Aussi, elles considèrent que la mise en œuvre du compte personnel de formation doit s'inscrire dans une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

Article 15.1

Définition et bénéficiaires

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation (art. L. 6111-1 du code du travail).

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Il doit donc être dans tous les cas utilisé par son titulaire, à son initiative.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

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

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Article 15.2

Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées sur les listes paritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 15.3

Abondements au compte personnel de formation

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

- l'employeur ;
- le titulaire du CPF ;
- un OPCA ou un OPACIF ;
- la Région ou l'Etat ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH.

Pour la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

De plus, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation.

L'employeur peut également, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Ces abondements pourront compléter le compte personnel du salarié sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'OPCA désigné par la branche.

Les parties signataires laissent le soin à la CPNEFP, sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle, de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (cf. article 6 du présent accord).

Article 15.4

Mobilisation du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

- L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :
- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel ;
 - la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

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

Article 16

La validation des acquis de l'expérience

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

Article 17

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié peut prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

La mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale suit les règles légales et réglementaires en vigueur.

TITRE V

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 18

Missions

Les partenaires sociaux confirment le rôle de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cet observatoire des métiers et des qualifications est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la CPNEFP du courtage d'assurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

Article 19

Financement

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes.

TITRE VI
SUIVI DE L'ACCORD

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'OPCA dans le cadre de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances pourra également mandater l'observatoire des métiers et des qualifications pour diligenter toute étude ou enquête sur les dispositifs de la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Fait à Paris, le 14 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 14 AVRIL 2016

RELATIF À LA RÉPARTITION DES FONDS D'AFFECTATION DES CFA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1650963M

IDCC : 2247

Entre

CSCA

D'une part, et

FEC FO

FSPBA CGT

SNECAA CFE-CGC

SN2A CFTC

FBA CFDT

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 17 juin 2015 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les versements effectués pour l'année 2015 en application de l'accord du 17 juin 2015 précité sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : cent cinquante mille euros (150 000 €)
2. CFA Paris Académie Entreprise : vingt-cinq mille euros (25 000 €)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2015 à cent soixante-quinze mille euros (175 000 €).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2015 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris le 14 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 20 JUIN 2016

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1650975M

IDCC : 2247

Entre
CSCA

D'une part, et
SNECAA CFE-CGC
SN2A CFTC
FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

A l'heure où il est essentiel de renforcer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'investissement en vue de relancer la croissance, le Gouvernement, à travers le Pacte de responsabilité et de solidarité, soutient et accompagne les entreprises dans cette démarche en favorisant leur capacité à investir et leur développement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer leur volonté commune de poursuivre cet objectif au niveau de la branche professionnelle en engageant une négociation sur ce thème.

L'assurance est un secteur en pleine mutation. Pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions réglementaires et technologiques qui, non seulement, impactent l'organisation du travail et les techniques de distribution mais influent également sur le comportement des consommateurs et la concurrence. Les parties signataires de l'accord s'engagent dès lors à accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

C'est pourquoi l'accord prévoit des mesures appropriées à la situation économique et sociale de la branche professionnelle et au contexte de fortes mutations que connaît le secteur. Ces mesures

portent notamment sur la formation des salariés au numérique, le développement du télétravail des salariés et la qualité de vie au travail.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur population qui est assuré par la transmission des savoirs et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des accords intervenus récemment sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, l'accord acte des objectifs et des engagements pris notamment sur le niveau des embauches ou le maintien dans l'emploi des publics les plus fragiles.

A travers ces mesures concrètes et ambitieuses, indissociables de celles prises par le Gouvernement, la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances souhaite s'inscrire à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

Article 1^{er}

S'engager en faveur de l'emploi

Dans le cadre de cet engagement fort pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la consolidation des expertises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur la période 2017-2019. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, sur trois ans, 4250 salariés en CDD et CDI, incluant les alternants.

1.1. Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

A cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2015, les entreprises de la branche accueillaient 800 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2019 le chiffre d'au moins 1 500 alternants embauchés sur la période 2017-2019.

De plus, les parties signataires réaffirment leur volonté de soutenir une politique de développement de l'apprentissage au niveau de la branche professionnelle à travers notamment la recommandation d'un OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) unique.

1.2. Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises

La branche professionnelle dresse un double constat. D'un côté, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes restent éloignés de l'emploi.

Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique de sensibilisation des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche professionnelle à participer aux forums et à tout événement en lien avec l'emploi et l'alternance.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les signataires du présent accord solliciteront les instances de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) désigné par la branche, également OCTA recommandé par la branche,

en vue du renforcement des services mis à disposition des entreprises et des candidats à l'alternance par cet organisme.

L'objectif premier étant de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec les secteurs d'activité, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les services de son OPCA-OCTA pour constituer une cartographie des Centres de formation des apprentis et des établissements privés ou universitaires.

Il est également rappelé qu'une plateforme Internet dédiée à l'apprentissage dans la branche a été créée à cet effet (www.emploi-courtier-assurance.com).

1.3. Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se forger une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires de l'accord se fixent comme objectif de maintenir dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance, 10 % des jeunes parmi ceux qui seront accueillis en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à durée déterminée. Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2017-2019.

Une démarche sera également engagée sur la période 2017-2019 avec les branches professionnelles d'activités représentées au sein d'OPCABAIA pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

1.4. Accueil des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle recensera les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques feront l'objet d'une analyse par la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la branche.

Dans ce cadre, le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi, qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, est encouragé.

La branche professionnelle invite également les entreprises à proposer des stages aux personnes, et notamment les jeunes éloignés de l'emploi, en vue de leur faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme leur insertion dans la branche professionnelle.

Afin d'optimiser la visibilité des offres de stage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à afficher leurs offres sur la plateforme Internet dédiée à l'emploi et à la formation dans la branche du courtage (www.emploi-courtier-assurance.com).

Article 2

Mesures en faveur des personnes en situation de handicap

2.1. Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Les parties signataires souhaitent reprendre les dispositions de l'article 17, 2° de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour rappeler l'obligation des entreprises de 20 salariés et plus en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engage à solliciter l'OPCA désigné par la branche, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Il sera également demandé à l'OPCA désigné par la branche de mettre à disposition des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances un accompagnement sur mesure en proposant des outils simples et concrets permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnalisation des personnes handicapées.

La branche se fixe comme objectif d'accroître les embauches de personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les parties signataires se rapprocheront dès 2016, de structures telles que Pôle emploi, l'APEC, l'AGEFIPH, etc., afin de conclure des partenariats visant à construire des dispositifs dont l'objectif est de faire connaître le courtage d'assurances auprès des personnes en situation de handicap et de les préparer à exercer les métiers du courtage, à les insérer durablement dans l'emploi et à sécuriser leur parcours professionnel. Un plan d'action sur trois ans, correspondant à la durée du présent accord, sera recherché et mis en place avec ces structures spécialisées.

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches au sein de la branche professionnelle, une enquête sera menée dès 2016 auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées avec l'appui de l'OPCA désigné par la branche qui collaborera par ailleurs avec la branche professionnelle pour rechercher d'autres sources d'information concernant l'embauche des personnes en situation de handicap dans les entreprises de courtage d'assurances.

Les politiques de développement de l'apprentissage au profit des personnes en situation de handicap engagées par les Centres de formation des apprentis sont encouragées et seront soutenues financièrement par la branche professionnelle.

Les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (certificat de qualification professionnelle) élaborés par la CPNEFP recevront également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail.

2.2. Reconnaître et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises pourront se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'OPCA désigné par la branche pour la mise en place de ces mesures.

Cette incitation de la branche professionnelle vise à accompagner l'adaptation des salariés en situation de handicap à leur poste de travail ou à les accompagner dans leur reconversion professionnelle en privilégiant leur mobilité interne. Afin de trouver toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

Article 3

Sécuriser les parcours professionnels

3.1. Renforcer l'employabilité de tous les salariés en identifiant et comprenant les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités, la CPNEFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances :

- proposera au programme de travail de l'Observatoire des métiers au sein de l'OPCA de la branche professionnelle toute étude utile sur ce sujet ;
- s'engage à intégrer systématiquement cette dimension dans ses travaux récurrents et notamment dans le cadre de la refonte des référentiels des CQP de la branche professionnelle ;
- recensera les bonnes pratiques repérées dans les entreprises appréhendant l'impact du digital sur les compétences à acquérir ou développer pour occuper un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

3.2. Favoriser l'embauche des seniors et les maintenir dans l'emploi

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 45 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche. La branche se fixe comme objectif de recruter par an 150 salariés dans cette situation sur la période 2017-2019.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer leur engagement en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Aussi, elles encouragent les entreprises de la branche à prendre des mesures en ce sens en vue de conserver *a minima*, au terme de la période triennale, le taux d'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus constaté dans le portrait statistique 2015 de la branche, à savoir 27 %. Dans le cadre du suivi de l'accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle seront particulièrement attentifs à la situation des seniors de 57 ans et plus.

En vue d'atteindre cet objectif, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et plus à travers notamment leur plan de formation et des dispositifs garantissant la transmission des compétences.

Pour y parvenir, les entreprises s'appuient sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engagent à favoriser, auprès des seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Les entreprises sont également invitées à solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE (validation des acquis de l'expérience).

Toujours en vue d'atteindre cet objectif au 31 décembre 2019, des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus pourront être étudiées par les entreprises.

3.3. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et assurer leur employabilité

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgées de 35 à 45 ans éloignées de l'emploi et de leur employabilité.

Afin de poursuivre cet objectif et de renforcer l'attractivité de la branche auprès de ce public, les entreprises sont invitées à recourir au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi et à identifier, lors des entretiens professionnels, les actions de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'OPCA désigné par la branche pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

3.4. Accompagner les mobilités externes

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme « emploi-courtier-assurance.com » dédiée à l'emploi, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

Article 4

Offrir un environnement de travail de qualité

4.1. Assurer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises ayant mis en œuvre un dispositif de télétravail sont invitées à veiller *a minima* au respect des règles suivantes :

- mise en place sur la base d'un souhait commun à l'employeur et au salarié ;
- définition des conditions selon lesquelles chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini ;
- prise en charge par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail ;
- fixation, en concertation avec le télétravailleur, des jours de présence en entreprise et des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;
- organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

Les parties signataires ouvriront des négociations au cours de l'année 2016 sur ce thème au niveau de la branche en prenant en considération la « Déclaration commune relative au télétravail » élaborée au niveau européen le 10 février 2015.

4.2. Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale au sein des entreprises de son champ. Pour y parvenir, les parties signataires ouvriront des négociations de branche sur ce thème au cours de l'année 2016.

4.3. Favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

La branche professionnelle invite les entreprises de la branche à recourir aux services de l'OPCA désigné par la branche en faveur de la mixité et de la diversité.

Elle continuera par ailleurs à recenser les bonnes pratiques des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

Les parties signataires affirment l'importance de la dimension « mixité-diversité » dans la communication sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

La branche professionnelle s'engage dès lors à multiplier ses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, comme :

- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques de la branche professionnelle (CQP) ;
- la participation d'entreprises de la branche aux forums « emploi » des établissements d'enseignement ;
- la participation de la branche professionnelle à des salons de promotion des métiers ;
- le développement de partenariat avec des organismes tels que l'ONISEP servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle (ex : préparation opérationnelle à l'emploi collective).

Pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale du salarié, les entreprises de la branche examinent les possibilités offertes par les nouvelles technologies telles que le télétravail et l'usage des outils technologiques et recherchent, dans la mesure du possible, des solutions adaptées en matière d'aménagement du temps de travail ou d'organisation du travail.

Article 5

Dispositions diverses

5.1. Suivi de l'accord

Il sera constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants de la CSCA et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, qui se réunira au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La commission de suivi sera composée d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés signataire et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants de la CSCA.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, la commission de suivi s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les partenaires sociaux et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un prestataire pour recueillir toutes données qu'elle jugerait utile à la mission de suivi qui lui est confiée. A cette fin, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche en tenant compte des priorités définies par la CPNEFP et des fonds disponibles alloués à l'observatoire.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent, autant que de besoin, les dispositifs prévus par l'accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le secrétariat de la commission de suivi sera assuré par la délégation patronale qui compilera, analysera et transmettra les éléments recueillis 15 jours avant chaque réunion.

5.2. Portée juridique de l'accord

Sans préjudice des accords d'entreprise, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

5.3. Date d'effet et durée de l'accord

Les dispositions législatives et réglementaires relatives au Pacte de responsabilité et de solidarité couvrent la période 2017-2019.

Le présent accord prend effet à compter de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2019.

Durant cette période, les engagements du présent accord sont conditionnés au respect des mesures et du calendrier annoncés par le gouvernement, de l'absence d'évolution réglementaire défavorable au plan de la fiscalité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et des produits d'assurance et de l'absence de détérioration de la situation économique.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier semestre de l'année 2017 pour en faire un premier bilan.

5.4. Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

N + 1 = 2017 ; N + 2 = 2018 ; N + 3 = 2019.

ARTICLE de référence	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PÉRIODE de référence de l'engagement	SUIVI Echéance(s)	SUIVI Méthode	POINT de départ	REMARQUES
Article 1 ^{er}	Nombre de salariés	+ 4 250 salariés (en CDI, en CDD et en alternance)	Sur 3 ans (2017 – 2019)	N + 1, N + 2, N + 3	Bilans annuels Agefos-PME	35 573 salariés (Bilan Agefos-PME 2014)	
Article 1.1	Nombre d'alternants	Atteindre 1 500 alternants	Sur 3 ans (2017 – 2019)	N + 1, N + 2	Bilan Agefos-PME	Contrat de pro.	659 (Etat des engagements 2015 au 15.01.2016, Agefos-PME)
					Informations communiquées par les CFA dans le cadre des demandes de fongibilité	Contrat d'ap-pr.	
				N + 2	Etude conjointe FPSPP + DARES (4 ^e trimestre 2017)	Contrat de pro.	
					Informations communiquées par les CFA. Accompagnement d'Agefos-PME dans la formalisation d'indicateurs plus fins	Contrat d'ap-pr.	
				N + 3	Bilan Agefos-PME	Contrat d'appr.	150 environ (données CFA, demandes 2015 de fongibilité)
					Informations communiquées par les CFA		

ARTICLE de référence	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PÉRIODE de référence de l'engagement	SUIVI Echéance(s)	SUIVI Méthode	POINT de départ	REMARQUES
Article 1.3	Maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois	10 % des alternants	Sur 3 ans (2017 – 2019)	N + 1	Contrat de pro.	Enquête CSCA	659 (Etat des engagements 2015 au 15.01.2016, Agefos-PME)
					Contrat d'ap-pr.	Informations communiquées par les CFA dans le cadre des demandes de fongibilité	150 environ (données CFA, Demandes 2015 de fongibilité)
				N + 2	Contrat de pro.	Etude conjointe FPSP + DARES Taux d'insertion dans la branche professionnelle Type des contrats des bénéficiaires 6 mois après la fin du contrat	A identifier en N + 1
					Contrat d'ap-pr.	Informations communiquées par les CFA. Accompagnement d'Agefos-PME dans la formalisation d'indicateurs plus fins	A identifier en N + 1
				N + 3	Contrat de pro.	Enquête CSCA	A identifier en N + 2
					Contrat d'ap-pr.	Informations communiquées par les CFA	A identifier en N + 2

ARTICLE de référence	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PÉRIODE de référence de l'engagement	SUIVI Echéance(s)	SUIVI Méthode	POINT de départ	REMARQUES
Article 1.4	Accueil des jeunes de niveau bac	A développer	Sur 3 ans (2017-2019)	N + 1, N + 2, N + 3	Enquête diligentée par la CSCA	A identifier en N + 1	
Article 2.1	Embauche des personnes en situation de handicap	A développer	Sur 3 ans (2017-2019)	N + 1, N + 2, N + 3	Partenariat Agefos-PME – AGEFIPH (données spécifiques à la branche pro.) dès 2017	A identifier en N + 1 à l'occasion des résultats de l'enquête Agefiph	
Article 3.2	Embauche des seniors âgés de 45 ans et +	+ 150 salariés	Sur 3 ans (2017-2019)	N + 1, N + 2, N + 3	Enquête diligentée par la CSCA	A identifier en N + 1	A apprécier au regard du taux de rupture conventionnelle communiqué par la DIRECCTE
	Maintien dans l'emploi des seniors âgés de 45 ans et +	27 %			Portrait statistique annuel de la branche pro (Agefos-PME)	27 % (portrait statistique 2015 de la branche pro.)	Une attention particulière sera portée au public senior âgé de 57 ans et plus.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 MAI 2016
DE L'UNSA GROUPE BPCE À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2003

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1650955M

Syndicat unifié UNSA Groupe BPCE
21-23 rue du Départ
75014 Paris

Paris, le 4 mai 2016

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer par la présente que le syndicat unifié UNSA Groupe BPCE décide d'adhérer, à compter de ce jour, à l'accord collectif national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003.

Je vous remercie de bien vouloir en prendre note.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le secrétaire général

Accords professionnels

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 SEPTEMBRE 2016
DE LA CFTC CAISSE D'ÉPARGNE AUX ACCORDS DU 25 JUIN 2004 ET DU 6 DÉCEMBRE 2007

NOR : ASET1650956M

Syndicat national CFTC Caisse d'épargne
BP 90140
81103 Castres Cedex

Castres, le 16 septembre 2016.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de notre organisation syndicale, le syndicat national CFTC, aux accords suivants :

- l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 ;
- l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007.

Nous procédons en parallèle aux formalités de dépôt de la présente notification requises par les textes.

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

Accords professionnels

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 21 SEPTEMBRE 2016
DE LA CFDT BPCE CAISSE D'ÉPARGNE AUX ACCORDS DU 30 SEPTEMBRE 2003,
DU 25 JUIN 2004 ET DU 6 DÉCEMBRE 2007

NOR : ASET1650958M

Paris, le 21 septembre 2016.

La CFDT BPCE Caisse d'épargne, 27-29, rue Tombe-Issoire, 75014 Paris, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint les lettres envoyées ce jour aux termes desquelles – conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail –, nous notifions à l'ensemble des partenaires sociaux notre adhésion aux accords suivants :

- l'accord collectif national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003 ;
- l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 ;
- l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007.

Le présent dépôt sur support papier est complété d'un dépôt sur support électronique conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Nous procédons en parallèle au dépôt de la notification d'adhésion au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Le délégué syndical national adjoint

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 SEPTEMBRE 2016
DU SNE CGC À L'ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2007
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1650959M

SNE CGC
29, rue de la Tombe-Issoire
75014 Paris

Paris, le 23 septembre 2016.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la lettre envoyée ce jour aux termes de laquelle, conformément à l'article L.2261-3 du code du travail, nous notifions à l'ensemble des partenaires sociaux notre adhésion à l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007.

Nous procédons en parallèle au dépôt de la notification d'adhésion en version papier et version électronique auprès des services du ministre chargé du travail.

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

Accord professionnel
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
DANS LA BRANCHE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE
NOR : ASET1650970M

Entre
UDES

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Eléments d'état des lieux

L'économie sociale et solidaire (ESS), de par la sociodémographie de son salariat et les spécificités de ses activités, présente des caractéristiques propres qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle et de mixité. L'ESS est marquée par⁽¹⁾ :

- une forte féminisation des métiers, globalement, très variable toutefois selon les secteurs d'activité : 67 % des salariés de l'ESS sont des femmes, proportion à mettre en regard avec les 48 % de femmes dans le salariat français. Cette féminisation est particulièrement marquée dans certaines branches professionnelles, qu'on qualifiera de non-mixtes en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés. Parmi les onze branches et secteurs professionnels de l'ESS qui peuvent être qualifiés de non-mixtes, sept sont à prédominance féminine. Seules quatre branches professionnelles de l'ESS sont mixtes mais en leur sein, certains métiers restent toutefois marqués par une distribution fortement sexuée⁽²⁾ ;

(1) Les données chiffrées figurant dans ce préambule sont issues du Panorama de l'ESS, édition 2012, et de l'Atlas commenté de l'ESS – éditions 2012 et 2014 – édités par l'Observatoire de l'ESS. Ces données prennent en compte des agrégats qui ne recouvrent pas toujours strictement le champ conventionnel multiprofessionnel couvert par l'UDES.

(2) Voir annexe 2.

- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes à poste et conditions d'emploi équivalents de l'ordre de 8 % contre 13 % dans le reste du secteur privé ⁽¹⁾. Ces chiffres ne traduisent toutefois pas les écarts de rémunérations plus importants entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi (nature du poste occupé, CSP...) et à la durée du travail ⁽²⁾ ;
- un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie ⁽³⁾ notamment dans l'associatif, où il a toutefois connu un recul sensible ces dernières années ⁽⁴⁾. Globalement, les temps partiels concernent 42 % des salariés du secteur associatif et 37 % dans l'ESS au global, avec de fortes variations par secteurs. Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Huit branches professionnelles de l'ESS ont négocié un accord dérogatoire à la durée de temps partiel minimale ⁽⁵⁾ ;
- une proportion de femmes cadres – 52,8 % des cadres – plus importante que dans le privé hors ESS ⁽⁶⁾, celle-ci n'étant toutefois pas en proportion égale à la part globale des femmes dans l'effectif salarié, a fortiori pour les postes de direction : l'ESS ne fait pas exception à l'existence d'un plafond de verre ;
- une mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet de l'égalité femmes-hommes : cinq branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire ont conclu un accord en la matière ⁽⁷⁾.

Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe ⁽⁸⁾, à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, plafond de verre, cloison de verre, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentants salariés et employeurs de l'économie sociale et solidaire. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, l'entreprise doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une entreprise qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salariés en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire ont adopté, fin 2014, un texte de concertation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, qui a permis d'identifier huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

(1) CNCRES, Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions, 2012, p. 3.

(2) Selon la DARES, pour l'ensemble des salariés du secteur concurrentiel (hors agriculture et emploi public), la rémunération annuelle brute des femmes est en retrait, en moyenne, de 27 % par rapport à celle des hommes : DARES Analyses, mars 2012, n° 016, p. 2. Le champ de l'économie sociale et solidaire ne dispose pas, à ce jour, de données de même nature.

(3) Dans le privé hors ESS, le taux de temps partiel s'établit à 19 %.

(4) Moins 4 points entre 2008 et 2010.

(5) Voir annexe 4.

(6) Contre 32 % de femmes cadres dans le privé hors ESS.

(7) Voir annexe 3.

(8) Voir annexe 1.

A travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans l'ESS ;
- outiller les branches professionnelles dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à l'économie sociale et solidaire ;
- soutenir la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle.

Principes de l'accord

Les accords négociés sur le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire donnent des cadres d'actions aux branches professionnelles couvertes, dans un objectif de convergence des pratiques. Le présent accord répond aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles de l'ESS.

De façon générale, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux branches professionnelles de se l'approprier, pour le décliner à leur tour, en le précisant et en le complétant, et d'en faire le support d'une dynamique vers l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations sur la thématique de l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord. Les branches professionnelles déjà couvertes par un accord sur ce thème devront adopter les dispositions visant à le mettre en conformité avec le présent accord.

Les négociations de branche seront menées conformément à la méthode proposée à l'article 13 du présent accord. En vertu du principe de subsidiarité, les branches professionnelles définiront leurs propres objectifs de progression, en lien avec les thématiques du présent accord et en adéquation avec leurs spécificités.

A l'expiration du délai de deux ans suivant l'extension du présent accord, et en l'absence d'ouverture de négociations dans les branches professionnelles couvertes, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social, mentionné à l'article 16.1. du présent accord, décideront des mesures appropriées pour en assurer l'application.

Considérant :

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

L'annexe 6 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats, les entreprises et les organismes adhérents de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer.

Article 2

Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Au sein de l'économie sociale et solidaire, le manque de mixité peut être indirectement dû à un déficit d'attractivité lié aux conditions d'emploi (temps partiel, CDD, etc.), aux conditions de travail (horaires atypiques, travail de nuit, déplacements, gestion du public, etc.) et/ou de rémunération dans certaines branches professionnelles, rendant nécessaires une réflexion et des actions des partenaires sociaux en la matière.

Article 2.1

Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes

Au-delà des facteurs précédemment cités et considérant que les actions en matière de mixité et de lutte contre les stéréotypes participent d'une stratégie plus large et indispensable de renforcement de l'attractivité des secteurs de l'ESS, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

- une promotion des métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes.

Les outils réalisés à cet effet par les branches professionnelles et les entreprises devront être le reflet de cet impératif :

- à titre d'exemple, les outils de communication interne et externe, dont le contenu visuel et/ou écrit vise la promotion des métiers de l'ESS (fiches métiers, spots vidéos...) doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotypes sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes ;
- les branches professionnelles mettront en œuvre cette approche dans le cadre des partenariats conclus avec l'Éducation nationale, les acteurs du service public de l'orientation et de l'emploi ou les prescripteurs de l'emploi ou encore avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- une attention portée à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre de témoignages de dirigeants et salariés de l'ESS dans les établissements scolaires, à l'occasion de forums et salons, etc. ;
- un travail sur les stéréotypes qui affectent femmes et hommes en milieu professionnel. A cette fin, des actions à visée pédagogique doivent être engagées, en partenariat avec le ministère des droits des femmes et le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.

Article 2.2

Action en faveur de la mixité dans le cadre du dialogue social

Les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des entreprises, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;
- diffusion systématique des offres d'emplois en interne ;
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée (dont certification) ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Les branches professionnelles mettront à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) leurs travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications de manière à améliorer la connaissance de leurs secteurs d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi – femmes et hommes – dans l'ESS.

Pour enclencher des dynamiques prospectives en matière d'emploi et de qualification, les partenaires sociaux rappellent aux branches professionnelles qu'elles doivent notamment s'appuyer sur l'obligation de négociation triennale en matière de conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mentionnée à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV :

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'encourager les entreprises, lorsque cela s'avère pertinent, à recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux invitent donc les branches professionnelles à promouvoir, auprès des entreprises, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout autre intermédiaire de recrutement chargé de la sélection des candidatures pour le compte d'une entreprise de l'ESS, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de promouvoir auprès des entreprises qu'elles couvrent la diffusion – par voie électronique ou papier – aux candidats reçus en entretien d'embauche d'un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur et salarié) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L.1221-9 du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux invitent les recruteurs, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 4

Evolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salariés à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles d'adopter un cadre permettant de :

– promouvoir la formation :

- former l'encadrement et les professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeants salariés ou les dirigeants bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière. S'agissant des formations destinées au public salarié, elles pourront notamment être financées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En outre, les partenaires sociaux signataires de cet accord demandent aux représentants de leurs organisations respectives au sein des OPCA désignés par les branches professionnelles de l'ESS, de demander la prise en charge de ces formations sur les fonds mutualisés. La formation des dirigeants bénévoles pourra notamment s'effectuer sur la base des dispositions de l'accord du 8 avril 2011 ⁽¹⁾ ;
- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Une vigilance particulière s'exercera quant à l'accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes de manière à garantir des perspectives d'évolution à l'ensemble des salariés, au vu de leurs besoins et de ceux de l'entreprise dans une optique de renforcement de la mixité ;
- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier ⁽²⁾ ;

– favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités en :

- s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre » et « cloison de verre » tout en favorisant la mixité professionnelle. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;
- tenant compte des formations suivies et/ou des certifications acquises à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), aussi bien à l'initiative du salarié que de l'employeur ;
- mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;
- faisant connaître la bourse d'emplois du portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

(1) Accord du 8 avril 2011 relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale.

(2) Cf. Code du travail, art. L. 6321-6, art. L. 6321-10, art. D. 6321-5 (limitation de la durée annuelle de formation, versement d'une allocation de formation), art. L. 3131-1 et art. L. 3131-2 (durée minimale de repos quotidien).

Article 5

Egalité salariale et classifications

Article 5.1

Egalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites⁽¹⁾. Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

Les branches professionnelles s'engagent à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes dans un délai raisonnable fixé par accord de branche et sous réserve d'un agrément pour les branches concernées. Pour aboutir à cet objectif, les branches professionnelles s'appuieront particulièrement sur la négociation triennale relative aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les branches professionnelles rappellent en outre aux entreprises que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26⁽²⁾ et L. 1225-44⁽³⁾ du code du travail.

Article 5.2

Révision des classifications et égalité salariale

En outre, en amont de l'obligation quinquennale posée par l'article L. 2241-7 du code du travail relatif à l'examen des classifications en vue de leur révision⁽⁴⁾, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles, afin de répondre à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de :

- fournir aux négociateurs un état des lieux chiffré détaillé permettant d'apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes sur différents items dans la branche professionnelle. Cet état des lieux s'appuiera notamment sur la liste des indicateurs figurant à l'article 14 ;
- utiliser les outils mis à disposition par les pouvoirs publics et les agences spécialisées sur le sujet, de manière à disposer d'une expertise, de références et de méthodes communes⁽⁵⁾.

Les partenaires sociaux rappellent qu'à l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, « les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont

(1) Article L. 3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

(2) Code du travail, art. L. 1225-26 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

(3) Code du travail, art. L. 1225-44 : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

(4) Cet article précise que : « A l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés ».

(5) Une liste des outils disponibles est proposée en annexe 5.

analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés »⁽¹⁾.

Enfin, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle avant toute négociation sur les classifications. Aussi, ils expriment auprès des pouvoirs publics leur volonté commune que ces derniers mettent en place, avec l'appui du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, une formation spécifique en la matière, destinée aux négociateurs de branche et d'entreprise. De même, les négociateurs pourront s'appuyer sur le guide méthodologique issu du groupe de travail paritaire mis en place dans le cadre de l'article 19 de l'ANI du 19 juin 2013.

Article 6

Conditions de travail

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salariés. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté⁽²⁾. Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué⁽³⁾. En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes⁽⁴⁾. Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Article 6.1

Dispositions visant les conditions de travail de l'ensemble des salariés

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de prévoir en direction des entreprises des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement d'horaires.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2

Dispositions visant les conditions de travail de la salariée enceinte

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(1) Code du travail, art. L. 2241-7, alinéa 4.

(2) + 20,3 % pour les accidents du travail ; + 15 % pour les accidents de trajet ; + 169,8 % pour les maladies professionnelles

(3) + 91,2 % pour les maladies professionnelles ; - 23,3 % pour les accidents du travail ; - 9 % pour les accidents de trajet

(4) ANACT, Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2012, septembre 2014.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (art. L. 1225-1 à L. 1225-34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail).

A l'instar de ce que pratiquent onze branches professionnelles couvertes par le présent accord, les partenaires sociaux signataires encouragent l'ensemble des branches professionnelles de l'ESS à prévoir toutes dispositions conventionnelles visant l'aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte.

Article 6.3

Dispositions visant le travail à temps partiel

Comparée au reste de l'économie privée, l'ESS est caractérisée par une forte féminisation et par un recours plus fréquent au temps partiel ⁽¹⁾. Dans l'ESS, l'emploi à temps partiel concerne 43 % des femmes et 27 % des hommes. Dès lors, il apparaît que la question du temps partiel, dans ce secteur, s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré comme un salarié à temps partiel tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel au sein des différentes branches professionnelles et secteurs de l'économie sociale et solidaire.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux signataires invitent les branches professionnelles à aborder les points suivants dans le cadre de la négociation temps partiel prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail :

- une attention particulière portée au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- les solutions en matière de mutualisation de l'emploi mobilisables par les employeurs : recours à des groupements d'employeurs et à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), notamment ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyactivité : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salariés de l'entreprise.

Concernant les salariés à temps partiel, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse de ces salariés à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein ⁽²⁾.

(1) Cf. CNCRES, Panorama de l'ESS en France – édition 2015, p. 8.

(2) Cf. code du travail, art. L. 2242-8 ; code de la sécurité sociale, art. L. 241-3-1 et R. 241-0-3.

Article 7

Parentalité et solidarités familiales

Les partenaires sociaux souhaitent que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales. A ce titre, ils demandent aux branches professionnelles de négocier un cadre de référence en la matière qui pourra aborder les thématiques suivantes :

- informations et promotion des dispositifs relatifs aux congés familiaux :
 - les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs légaux et/ou conventionnels permettant la prise en compte de différents événements familiaux ou personnels pouvant affecter le salarié. Ces dispositifs permettent, sous conditions, de s'absenter de l'entreprise pour une durée déterminée en pouvant continuer, le cas échéant, à être rémunéré (congés de présence parentale, congés familiaux liés au décès d'un proche, congés de solidarité familiale, jours enfants malades...) ;
 - les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de promouvoir, auprès des hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) perçue à l'occasion d'un congé parental d'éducation ⁽¹⁾ ;
- carrière et acquisition des droits à l'ancienneté :
 - les partenaires sociaux rappellent que les absences liées au congé d'adoption et au congé de maternité sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à l'ancienneté. Ces derniers sont sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération ⁽²⁾. En outre, les branches professionnelles sont invitées à examiner les conditions d'amélioration de la prise en compte, au titre de l'ancienneté, de la durée du congé parental d'éducation ;
 - les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salariés aidants familiaux ⁽³⁾ en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière ;
- maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seuls salariés qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur ;
- entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur ⁽⁴⁾. A la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé ⁽⁵⁾. Pour garantir aux salariés l'exercice de ce droit, l'employeur les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées ⁽⁶⁾ ;
- accompagnement professionnel : il concernera les salariés de retour dans leur travail après un congé de plus d'un mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le responsable hiérarchique, la

(1) La loi du 4 août 2014 augmente la durée de versement de la prestation à la condition que les deux parents en demandent le bénéfice, ce qui doit inciter davantage les pères à recourir au congé parental d'éducation.

(2) Code du travail, art. L. 1225-26 et L. 1225-44.

(3) Cf. code de l'action sociale et des familles, art. R. 245-7.

(4) Code du travail, art. L. 6315-1, al. 2.

(5) Code du travail, art. L. 1225-57.

(6) Code du travail, art. L. 6315-1.

reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés ou d'un travail à distance... ;

- conciliation vie professionnelle/vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salariés parents et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :
 - ils proposent aux branches professionnelles d'étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités parentales particulières ;
 - ils demandent que les branches professionnelles incitent les entreprises à la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants (via CESU, participation au financement d'une crèche interentreprises...) ;
 - ils invitent les branches professionnelles à examiner les conditions d'une amélioration du régime du congé pour enfants malades, tel que défini par l'article L. 1225-61 du code du travail.

Article 8

Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, les branches professionnelles prendront en considération, pour les entreprises de leur champ, les éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Dans certains cas, le travail associant bénévoles et salariés peut conduire ces derniers à une présence à des horaires différents de ceux habituellement pratiqués. Ce travail doit faire l'objet d'une planification. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le salarié d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives⁽¹⁾, sauf dérogations⁽²⁾ ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- améliorer les conditions de travail et favoriser l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salariés travaillant de nuit, au moyen des compensations et mesures légalement prévues⁽³⁾ ;
- prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

Article 9

Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner⁽⁴⁾. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou

(1) Code du travail, art. L. 3131-1.

(2) Code du travail, art. L. 3131-2 et art. D. 3131-1 à art. D. 3131-7.

(3) Cf. code du travail, art. L. 3122-32 et s.

(4) Cf. not. code du travail, art. L. 1152-4 et L. 1153-5..

résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les branches professionnelles doivent :

- rappeler que nul ne doit subir d'agissement sexiste⁽¹⁾ dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante⁽²⁾. Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres intermédiaires ou agents de maîtrise en réunions de service ;
- rappeler aux entreprises qu'il convient de procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral⁽³⁾ et sexuel⁽⁴⁾ ;
- encourager les employeurs à intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière⁽⁵⁾ ;
- encourager les entreprises à prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;
- adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

Article 10

Obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux signataires de l'accord demandent aux branches professionnelles de favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. Dans cet objectif, les partenaires sociaux rappellent que :

- la base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du comité d'entreprise, et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁽⁶⁾. Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteurs prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de

(1) Code du travail, art. L1142-2-1.

(2) Code du travail, art. L. 1153-1, 1°.

(3) Code du travail, art. L. 1152-4.

(4) Code du travail, art. L. 1153-5.

(5) « L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes » (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité, Rapport n° 2015-01 du 6 mars 2015, spéc. p. 85, recommandation n° 20).

(6) Code du travail, art. L. 2323-8.

carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ⁽¹⁾ ;

- la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des entreprises concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse ⁽²⁾. A défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. A ce titre, les partenaires sociaux expriment leur préférence quant à la signature d'un accord plutôt qu'à l'établissement d'un plan d'action. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ⁽³⁾ ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁽⁴⁾. En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle ⁽⁵⁾ ;
- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ⁽⁶⁾.

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- les branches professionnelles inciteront les entreprises de moins de 50 salariés à formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l'observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle ;
- pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'utilisation d'un outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés ⁽⁷⁾ de bénéficier d'un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l'égalité professionnelle ;

Enfin, et sans condition liée à l'effectif de l'entreprise, le recours aux appuis techniques sur l'égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l'État, réseau des ARACT, réseau des référents égalité femmes/hommes en région, etc.).

Article 11

Gouvernance et dialogue social

La prise de responsabilités dans la gouvernance des structures de l'ESS concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

(1) Code du travail, art. L. 2323-8, 1° bis.

(2) Code du travail, art. L. 2242-8.

(3) Code du travail, art. L. 2325-38.

(4) Code du travail, art. L. 2323-15.

(5) Code du travail, art. L. 2323-17, 2°.

(6) Code du travail, art. L. 4121-3.

(7) Les entreprises de 20 à 49 salariés sont spécifiquement visées par la mesure.

Aussi, salariés et employeurs doivent être sensibilisés à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

Les membres de l'UDES se fixeront un objectif de progression chiffré visant, à terme, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leurs organes de gouvernance. Ils inviteront leurs adhérents à faire de même. Des indicateurs devront permettre de mesurer cette progression.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise.

Article 12

Communication

La communication sur les politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches, de leur mise en œuvre effective et de progression des mentalités.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux branches professionnelles de communiquer sur les accords qu'elles signent en la matière et sur les actions qu'elles mettent en œuvre en application de ces mêmes accords. Elles rappelleront également aux entreprises qu'elles aussi se doivent d'organiser une communication efficace autour de leur politique d'égalité professionnelle.

Enfin, il devra être rappelé que l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle constitue une obligation ⁽¹⁾ en entreprise.

Article 13

Rôle des branches professionnelles

Les dispositions du présent accord doivent permettre d'engager des négociations collectives de branche sur le thème de l'égalité professionnelle. Les mesures du présent accord seront dès lors mises en œuvre par les branches professionnelles qui devront le décliner en le précisant et en le complétant.

Il est ainsi recommandé aux branches professionnelles de respecter les étapes suivantes :

- procéder à un état des lieux préalable de leur situation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes qui s'appuiera sur les indicateurs visés à l'article 14 du présent accord ;
- négocier la mise en œuvre d'actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche professionnelle. Les négociateurs de branche s'appuieront sur les outils et mesures recommandés dans cet accord afin :
- d'agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers en se basant sur les dispositions de l'accord (art. 2 du présent accord) ;
- d'adapter les procédures de recrutement aux mesures préconisées par l'accord (art. 3 du présent accord) ;
- de promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités (art. 4 du présent accord),
- de respecter l'égalité salariale au vu notamment des dispositions de l'accord (art. 5 du présent accord) ;

(1) Cf. code du travail, art. R. 3221-2 : « Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

- d’améliorer les conditions de travail de l’ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes (art. 6 du présent accord) ;
- d’améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales (art. 7 du présent accord) ;
- de favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle (art. 8 du présent accord) ;
- d’agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail (art. 9 du présent accord) ;
- de favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l’emploi du 17 août 2015 (art. 10 du présent accord) ;
- de favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l’entreprise (art. 11 du présent accord) ;
- de communiquer sur leurs accords et politiques relatifs à l’égalité professionnelle et de veiller à l’affichage obligatoire, sur les lieux de travail, des textes relatifs au harcèlement (art. 12 du présent accord) ;
- de collecter des informations chiffrées en matière d’égalité professionnelle qui s’appuieront notamment sur les indicateurs visés à l’article 14 du présent accord ;
- de se doter d’objectifs de progression chiffrés et/ou de nature qualitative sur les thématiques de leur choix abordées au sein du présent accord ;
- d’effectuer un suivi de l’accord qui s’appuiera sur l’évolution des indicateurs des branches prévus à l’article 14 du présent accord.

Il est rappelé que le présent accord doit conduire les branches professionnelles à négocier un accord sur l’égalité professionnelle dans un délai de deux ans à compter de l’extension du présent accord là où un tel accord serait absent. Dans le cas où une branche professionnelle serait déjà couverte par un accord relatif à l’égalité professionnelle, ce dernier devra, le cas échéant, être mis en conformité avec les dispositions contenues dans le présent accord. Par ailleurs, les branches professionnelles sont appelées à s’appuyer sur le présent accord lors des négociations périodiques pouvant concerner le sujet de l’égalité professionnelle⁽¹⁾.

Article 14

Recueil des données chiffrées par sexe

Afin de renforcer le recueil de données chiffrées permettant d’apprécier les différences éventuelles entre femmes et hommes, et en se basant notamment sur les données des DADS des entreprises de la branche, des OPCA ou d’enquêtes spécifiques, les partenaires sociaux signataires demandent aux branches professionnelles d’établir, de façon régulière, un document comprenant notamment les informations ci-après définies.

Ainsi, les branches professionnelles collecteront des données sexuées relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d’âge ;

(1) Il en sera ainsi, notamment, de la négociation annuelle de branche relative à l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (code du travail, art. L. 2241-1), de la négociation triennale sur les mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, art. L. 2241-3), de la négociation triennale sur la formation professionnelle (code du travail, art. L. 2241-6) ou de la négociation quinquennale de branche sur l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (code du travail, art. L. 2241-7).

- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Si besoin est, les partenaires sociaux parties à l'accord pourront faire évoluer la liste de ces informations dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire (GDS).

Les indicateurs chiffrés précédemment cités pourront être intégrés dans le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes mentionné à l'article D. 2241-7 du code du travail et qui sert d'appui à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle.

Article 15

Indicateurs de suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

- nombre et contenu des accords de branche signés ou amendés suite à la signature du présent accord ;
- évolution de la proportion F/H au sein des rapports de branche, par rapport à celle indiquée à l'annexe 2 ;
- nombre de rapports de branche diffusés contenant les indicateurs listés à l'article 14 du présent accord.

Article 16

Dispositions diverses

Article 16.1

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre, sur la base des indicateurs listés à l'article 15, afin d'en dresser une évaluation.

Article 16.2

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16.3

Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire tel que défini par l'arrêté d'extension du 1^{er} août 2010.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Article 16.4

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 16.5

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

DÉFINITIONS

Ces définitions sont en partie tirées du site internet ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cloison de verre : phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) n'ont pas accès à certaines filières métiers, filières métiers en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ⁽¹⁾.

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ⁽²⁾.

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art 1^{er}, alinéa 1.

(2) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art 1^{er}, alinéa 2.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

ANNEXE 2

BRANCHES PROFESSIONNELLES MIXTES ET NON MIXTES DE L'ESS

Une branche professionnelle non mixte est une branche professionnelle dans laquelle la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés.

Les branches professionnelles dites non mixtes dans l'ESS :

Acteurs du lien social et familial : 83 % de femmes / 17 % d'hommes. (Source : CEP – juillet 2013.)

Action sociale et sanitaire : 75 % de femmes / 25 % d'hommes. (Source : Enquête emploi 2012.)

Aide, accompagnement, soins et services à domicile : 95 % de femmes / 5 % d'hommes. (Source : CEP de janvier 2013.)

Animation : 65 % de femmes / 35 % d'hommes. (Source : Enquête Emploi-Formation CPNEF 2013.)

Ateliers et chantiers d'insertion : parmi les salariés polyvalents : 68 % d'hommes / 32 % de femmes. (Source : Etude Les salariés des SIAE – DARES – mai 2014.)

Foyers, résidences sociales et services pour jeunes travailleurs : 64 % de femmes / 36 % d'hommes. (Source : SNEFOS, Rapport de branche 2013.)

Mutualité de santé : 79 % de femmes / 21 % d'hommes. (Source : Bilan social 2013 – OEMM.)

Missions locales : 77 % de femmes / 23 % d'hommes. (Source : Rapport de branche Observatoire des missions locales et PAIO 2011.)

Personnels des PACT-ARIM : 69 % de femmes / 31 % d'hommes. (Source : Rapport de l'Observatoire du mouvement PACT – juin 2011.)

Sport : 63 % d'hommes / 37 % de femmes. (Source : Fiches DGT – DADS 2011.)

Secteur de la coopération - SCOP adhérentes de la CGSCOP : 70 % d'hommes / 30 % de femmes. (Source : magazine *Participer* avril-mai-juin 2012.)

Les branches professionnelles dites mixtes :

Radiodiffusion associative : 59 % d'hommes / 41 % femmes. (Source : rapport de branche 2012.)

Régies de quartier : 58 % d'hommes / 42 % de femmes. (Source : étude sur l'égalité hommes/femmes, observatoire des métiers et des qualifications des régies de quartier 2010.)

Tourisme social et familial : 54 % de femmes et 46 % d'hommes. (Source : Fiches DGT – DADS 2011.)

ANNEXE 3

ACCORDS DE BRANCHE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ESS

Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 9 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Logement social PACT : avenant n° 7 du 4 octobre 2011 sur l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes.

Mutualité : accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tourisme social et familial : accord du 15 novembre 2012 relatif au principe d'égalité professionnelle femmes-hommes.

ANNEXE 4

BRANCHES PROFESSIONNELLES ET TEMPS PARTIEL

Indications, en l'état des données disponibles, sur la proportion de salariés femmes et hommes à temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : 66 % des femmes ; 64 % des hommes.

CHRS : 23 % des femmes ; 10 % des hommes.

Centres de lutte contre le cancer : 24 % des femmes ; 13 % des hommes.

CCN 66 : 17 % des femmes ; 14 % des hommes.

Missions locales et PAIO : 30,9 % des femmes ; 10,2 % des hommes.

Mutualité : 19 % des femmes ; 5 % des hommes.

Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs : 36 % des femmes ; 27 % des hommes.

Personnels des PACT et ARIM : 28 % des femmes ; 12 % des hommes.

Régies de quartier : 86 % des femmes ; 62 % des hommes.

Branches professionnelles signataires d'accords temps partiel :

Acteurs du lien social et familial : avenant n° 01-15 du 15 juin 2015 relatif à la durée de travail des salariés à temps partiel.

Action sanitaire et sociale : accord relatif au travail à temps partiel du 22 novembre 2013.

Animation : avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel ; avenant n° 148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel (animateurs techniciens et professeurs).

Foyers, résidences et services pour jeunes travailleurs : avenant n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

Mutualité de santé : accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel.

Personnel des PACT : avenant n° 9 du 30 septembre 2014 relatif au travail à temps partiel.

Radiodiffusion : accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel

Sport : avenant n° 87 et n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel.

ANNEXE 5

LISTE DES OUTILS MOBILISABLES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX À L'OCCASION DE NÉGOCIATIONS DE BRANCHE SUR LA RÉVISION DES CLASSIFICATIONS

Site ega-pro.femmes.gouv.fr.

Guide du défenseur des droits pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Méthodologie du groupe de travail paritaire mis en œuvre dans le cadre de l'ANI du 19 juin 2013 et visant à permettre aux négociateurs de branche d'intégrer la démarche d'égalité femmes-hommes dans les négociations de classification. Commission européenne, 1994, « Mémoire sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale », COM(94) 6 final, Bruxelles, 23 juin 1994.

Commission européenne, 1996, « Code de conduite pour la mise en œuvre de l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes », COM(96) 336 final, Bruxelles, 17 juillet 1996.

BIT, « Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre », Genève, 2008.

ANNEXE 6

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n° 3381)	85.3J Aide à domicile
			ADESSADomicile		85.3K Autres formes d'action sociale
			UNA		85.1G Activités des auxiliaires médicaux
			FNAAFP-CSF		Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges
					55.2E Autres hébergements touristiques
					80.4D Autres enseignements
					85.3G Crèches et garderie d'enfants
					85.3K Autres formes d'activités sociales
					91.3E Organisations associatives (NCA) ⁽¹⁾
					92.3D Gestion de salle de spectacles
					92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel
					92.5A Gestion des bibliothèques
					92.5C Gestion du patrimoine culturel
					92.5° Gestion du patrimoine naturel
					92.6A Gestion d'installations sportives
					92.6C Autres activités sportives
					92.7C Autres activités récréatives

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉS GÉRÉES
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	890	26 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012	
Acteurs du lien social et familial	4 350	60 000	SNAECOS	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) ⁽¹⁾ 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	SNEFOS	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n° 3014)	55.90Z Autres hébergements
Logement social	145	2 200	Fédération SOLIHA	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) ⁽¹⁾ 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉS GÉRÉES
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n° 3304)	84.13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Mutualité	800	57 673	UGEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	65.12Z : Autres assurances 86.21Z : Activité des médecins généralistes 86.23Z : Pratique dentaire 87.10A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées 87.10B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés 87.10C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
Personnels familles rurales	2 300	12 000	Familles rurales	CCN des personnels familles rurales du 12 décembre 2012	49.32Z Transports de voyageurs par taxis
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la radiodiffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier et de territoire	140	6 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012	88.99B Action sociale sans hébergement
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP		

SECTEUR d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'UDES	CONVENTION COLLECTIVE	ACTIVITÉS GÉRÉES
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Étendue le 25/11/2006	93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs NCA), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1 J Administrations d'entreprises 91.3 ^e Organisations associatives (NCA) ⁽¹⁾
(1) NCA : non classés ailleurs.					

ANNEXE 7

COMPOSITION DE L'UDES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2015, DONNÉE À TITRE D'INFORMATION :
SYNDICATS ET GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ADHÉRENTS DE L'UDES

Employeurs associatifs intervenant dans les champs des services sanitaires, sociaux et médico-sociaux à domicile et des services à la personne

ADESSADomicile : le réseau des associations d'aide à domicile.

FNAAFP/CSF : fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – membre de la confédération syndicale des familles.

SNALESS : syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social.

UNA : union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles.

UNADMR : union nationale des associations du service à domicile.

UNIOPSS : union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Employeurs à but non lucratif intervenant dans le champ des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Croix Rouge : Croix-Rouge française.

FEGAPEI : fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées mentales.

SYNEAS : syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale.

UNICANCER : fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Employeurs intervenant dans les champs de l'animation, de l'enseignement, du sport, de la culture et du tourisme social et familial

CNEA : conseil national des employeurs d'avenir.

COSMOS : conseil social du mouvement sportif.

Familles rurales : fédération nationale familles rurales.

GSOTF : groupement syndical des organismes de tourisme familial.

SATPS : syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs.

SNRL : syndicat national des radios libres.

Employeurs intervenant dans les champs de l'insertion, de la formation, des actions de prévention et d'accompagnement à caractère social, du logement social et de la petite enfance

Fédération SOLIHA : solidaires pour l'habitat.

SNAECISO : syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels.

SNEFOS : syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services.

SERQ : syndicat des employeurs des régies de quartier.

SYNESI : syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion.

SYNOFDES : syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

UNML : union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle.

Employeurs intervenant sous forme coopérative

Le CC : le crédit coopératif.

CGSCOP : confédération générale des SCOP.

**Employeurs intervenant dans le champ des activités
exercées par les mutuelles régies par le code de la mutualité**

UGEM : union des groupements d'employeurs mutualistes.

Convention collective

**IDCC : 783. – CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES
(15 octobre 1974)**

AVENANT N° 1 DU 26 AVRIL 2016
AU PROTOCOLE N° 158 DU 30 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650972M
IDCC : 783

Entre

FEGAPEI-SYNEAS

D'une part, et

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le protocole n° 158 en date du 30 novembre 2015 a été agréé par arrêté paru au *Journal officiel* du 7 avril. Ce protocole n° 158 prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Certaines dispositions sont difficilement compatibles avec une forme de rétroactivité. Il en est ainsi des modifications de la cotisation au régime de prévoyance, de la baisse de la garantie décès et de l'entrée en vigueur de la subrogation.

Article 1^{er}

*Modification de l'entrée en vigueur
de certaines dispositions du protocole 158*

Les entrées en vigueur des dispositions suivantes sont modifiées :

a) L'article 7.1.6 « Taux de cotisation »

Les nouveaux taux de cotisation des salariés cadres et non-cadres (au sens de l'article 1^{er} du protocole n° 158) entrent en vigueur au 1^{er} avril 2016.

b) L'article 7.1.4 « Garanties »

1. Garantie capital décès

La modification de la garantie capital décès entre en vigueur pour tous les décès intervenus à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*, soit le 8 avril 2016. Pour tout fait générateur intervenant postérieurement à cette date, les garanties du protocole 158 s'appliqueront. Avant cette date, les anciennes garanties s'appliquent.

c) L'article 7.1.4 « Garanties »

3. Garantie incapacité temporaire

Mise en place de la subrogation

La mise en place de la subrogation entre en vigueur le 1^{er} mai 2016. Pour tous les arrêts de travail intervenant à compter de cette date (1^{er} mai compris) ou faisant l'objet d'un renouvellement, la subrogation sera mise en place pour la durée définie à l'article 7.1.4.3.

Article 2

Effet et formalités

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant sera soumis à la procédure d'agrément.

Les dispositions entrent en vigueur selon les dates renseignées à l'article 1^{er} du présent avenant.

Il sera également soumis aux formalités de dépôt, selon les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 26 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)

AVENANT N° 04-2016 DU 3 JUIN 2016
RELATIF À LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS NON CADRES

NOR : ASET1650973M
IDCC : 405

Entre
UNISSS Charenton
SNAMIS
SISMES

D'une part, et

CGT
CFDT
CFTC
CFE-CGC
FNAS CGT-FO

D'autre part,

il est convenu et décidé entre les parties signataires le changement suivant :

« Nomenclature des emplois non cadres – groupe B – filière sociale, éducative et enseignement »

Ajouter : « accompagnant éducatif et social (+ 5 points) ».

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} juin 2016.

Fait à Charenton-le-Pont, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)

AVENANT N° 05-2016 DU 3 JUIN 2016

RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1650974M

IDCC : 405

Entre
UNISSS Charenton
SNAMIS
SISMES

D'une part, et

CFDT
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il est convenu et décidé entre les parties signataires de porter la valeur du point de 5,231 € à 5,246 €
au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Charenton-le-Pont, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

ACCORD DU 25 JUILLET 2016
RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET À LA PRIME DE VACANCES

NOR : ASET1650964M

IDCC : 2542

Entre

UIMM Aisne

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2016. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2016 :

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
I	1	140	17 600 €
	2	145	17 604 €
	3	155	17 616 €
II	1	170	17 687 €
	2	180	17 836 €
	3	190	18 056 €
III	1	215	18 643 €
	2	225	19 172 €
	3	240	20 149 €
IV	1	255	20 817 €
	2	270	21 740 €
	3	285	22 827 €
V	1	305	23 809 €
	2	335	26 359 €
	3	365	28 072 €
	3	395	30 432 €

Article 2

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 29 avril 2008, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,36 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures mensuelles.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980, complétant la convention collective.

Cette valeur du point est applicable à compter du 1^{er} août 2016.

Article 4

La prime de vacances, telle que définie par l'article 20 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008, qui devra être versée au moment du départ en vacances ou lors de la paie des congés payés à compter de l'année 2016, est fixée à : 540 euros.

Les entreprises ayant déjà versé une prime de vacances au titre de l'année en cours avec un montant inférieur devront régulariser avant le 31 décembre de cette même année.

Article 5

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Quentin, le 25 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales

**IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**

IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

**AVENANT N° 338 DU 3 JUIN 2016
RELATIF AU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ**

NOR : ASET1650971M

IDCC : 413

Entre

FEGAPEI-SYNEAS

D'une part, et

FSS CFDT

CFTC santé sociaux

FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par l'avenant n° 328 du 1^{er} septembre 2014, modifié par l'avenant n° 334 du 29 avril 2015, les partenaires sociaux ont créé le régime conventionnel de complémentaire santé de la convention collective du 15 mars 1966. Ce régime, conformément à l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, prévoit une condition d'ancienneté de 3 mois consécutifs dans l'entreprise pour bénéficier du régime conventionnel.

Compte tenu de la généralisation de la complémentaire santé introduite par la loi du 14 juin 2013 dite « loi de sécurisation de l'emploi » et de l'obligation de couverture de tous les salariés pour ce type de risque au 1^{er} janvier 2016, les signataires du présent avenant n° 338 conviennent de supprimer la condition d'ancienneté du régime conventionnel de complémentaire santé.

La loi n° 2015-1702 du 22 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2016 prévoit un nouveau dispositif pour les salariés dont la durée de couverture obligatoire ou la durée du contrat est courte et les temps très partiels (art. L. 911-7 III alinéa 2 et L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale). Ce dispositif dit « versement santé » a fait l'objet de précisions par décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 (art. D. 911-5 à D. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs ce décret n° 2015-1883 est venu introduire des « cas de dispense de droit » à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces cas de dispense de droit n'ont plus à figurer dans le texte conventionnel pour s'appliquer. Il s'agit notamment des salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale) ou de la couverture médicale universelle complémentaire (CMU-C de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale) ou encore les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayant droit d'une couverture collective et obligatoire respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale qui étaient prévus par l'article 3 de l'avenant 334 du 29 avril 2016.

Pour sécuriser les entreprises, les salariés et le régime social attaché aux cotisations du régime, les parties signataires ont décidé des modifications suivantes :

Article 1^{er}

Modification du régime conventionnel de complémentaire santé :

Les dispositions de l'article 43.3.1 en son 1 « Définition des bénéficiaires » et son 3 « Caractère obligatoire de l'adhésion », de la convention collective du 15 mars 1966 sont rédigées comme suit :

« Article 43.3.1

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage dès le premier jour de l'embauche. »

« 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Les salariés, dont la situation correspond aux cas définis ci-après, auront toutefois la faculté de refuser leur adhésion au régime de complémentaire santé, sous réserve de solliciter par écrit ces dispenses d'affiliation et de produire les justificatifs requis :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée strictement supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit et en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

La demande de dispense devra être formulée au moment de l'embauche ou au moment où ils réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour les salariés en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle se poursuit au-delà de trois mois, le justificatif d'une couverture par ailleurs sera à fournir à cette date pour continuer de bénéficier du cas de dispense.

b) les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. L'intervention du fonds d'action sociale, prévue au paragraphe 2 à l'article 43.3.4, pourra être sollicitée pour une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés.

Pour les salariés à temps partiel, cette demande de dispense devra être formulée soit à la date d'embauche soit au moment de l'évolution de leur situation (passage à temps partiel ou diminution du temps de travail notamment). Dans ce dernier cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel le salarié formule la demande de dispense.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

c) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire (CMU-C) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. Le salarié déjà affilié au présent régime peut faire valoir ce cas de dispense en cas d'évolution de sa situation le conduisant à bénéficier de la CMU-C ou de l'ACS conformément à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la désaffiliation intervient à la fin du mois au cours duquel il formule la demande de dispense et fournit les justificatifs requis.

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. A l'échéance du contrat, ce dernier sera affilié de manière obligatoire au présent régime.

e) Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

- d'une couverture collective et obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- d'un contrat d'assurance de groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 (dite loi Madelin) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

A défaut d'écrit et de justificatif, ou du renouvellement de ce dernier le cas échéant, adressé à l'employeur dans les conditions évoquées ci-dessus, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

Ces dispenses d'affiliation s'appliquent sans préjudice de l'application des cas de dispense prévus l'article 3 du présent avenant (art. 43.3.1 4. "Versement santé").

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion. »

Les dispositions de l'article 43.3.1 2. relatives aux cas de suspension du contrat de travail sont inchangées.

Article 2

Versement santé

Il est inséré après l'article 43.3.1 3. modifié ci-dessus un article 43.3.1 4. Intitulé « Versement santé » rédigé comme suit :

« 4. Versement santé

Dans le respect des dispositions et des conditions imposées par l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 911-4 à D. 911-8 du même code, peuvent bénéficier du versement

santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés à temps partiel dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine conformément à l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Ces salariés peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation sous réserve de justifier d'une couverture en matière de frais de santé "responsable", respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés bénéficient du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D. 911-6 et suivants du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

Effet. – Durée

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'agrément au *Journal officiel* conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les salariés, dont les contrats en cours n'ont pas dépassé la durée de 3 mois (condition d'ancienneté de l'avenant n° 328) à la date d'application définie ci-dessus, seront affiliés de manière obligatoire à compter de cette date d'application sauf s'ils font valoir un des cas de dispense ci-dessus.

Les salariés n'ayant pas encore atteint la condition d'ancienneté au moment de la date d'application du présent avenant et dont la durée de couverture collective et obligatoire restant à courir serait inférieure à 3 mois, pourront prétendre au versement santé dans les conditions de l'article 2 du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

AVENANT DU 9 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1650961M

IDCC : 1351

Entre

USP

SESA

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FEETS FO

SNEPS CFTC

FMPS UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Evolution des salaires minima de la grille conventionnelle

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 1,50 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minima est annexé au présent accord.

A la même date, conformément à l'accord du 21 octobre 2010, l'indemnité de panier sera réévaluée du même taux.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur et seront donc applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3

Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L.2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Grille de salaires applicables en 2017 à la date d'entrée en vigueur

(En euros.)

CATÉGORIES professionnelles	COEFFICIENT	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES	
I. – Agents d'exploitation Employés administratifs Techniciens		Branche au 1 ^{er} août 2015	Branche 2017 à date d'en- trée en vigueur
Niveau 1			
Echelon 1			
Echelon 2			
Niveau 2			
Echelon 1			
Echelon 2	120	1 439,30	1 460,89
Niveau 3			
Echelon 1	130	1 479,74	1 501,94
Echelon 2	140	1 524,13	1 546,99
Echelon 3	150	1 581,13	1 604,85
Niveau 4			
Echelon 1	160	1 668,57	1 693,60
Echelon 2	175	1 804,22	1 831,28
Echelon 3	190	1 939,90	1 969,00
Niveau 5			
Echelon 1	210	2 121,28	2 153,10
Echelon 2	230	2 302,23	2 336,76
Echelon 3	250	2 483,18	2 520,43
II. – Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Echelon 1	150	1 732,32	1 758,30
Echelon 2	160	1 828,04	1 855,46
Echelon 3	170	1 923,54	1 952,39
Niveau 2			
Echelon 1	185	2 067,25	2 098,26
Echelon 2	200	2 210,61	2 243,77
Echelon 3	215	2 354,01	2 389,32
Niveau 3			
Echelon 1	235	2 545,31	2 583,49
Echelon 2	255	2 736,58	2 777,63

CATÉGORIES professionnelles	COEFFICIENT	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES	
Echelon 3	275	2 927,87	2 971,79
III. – Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 301,54	2 336,06
Position II. – A	400	2 912,61	2 956,30
Position II. – B	470	3 340,05	3 390,15
Position III. – A	530	3 706,73	3 762,33
Position III. – B	620	4 256,49	4 320,34
Position III. – C	800	5 356,33	5 436,67

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 1 DU 11 MAI 2016
À L'ACCORD DU 14 MAI 2014 RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650965M
IDCC : 3017

Entre

UPF

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'extension du bénéfice de la pension de réversion aux partenaires liés par pacte civil de solidarité (PACS) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié, prévue par l'article 5 de l'accord du 15 janvier 2009 instituant un nouveau régime de retraite à cotisations définies, tel que complété par le protocole d'accord du 14 mai 2014, est applicable aux rentes liquidées à compter du 1^{er} janvier 2009.

Les autres dispositions du protocole d'accord du 14 mai 2014 demeurent inchangées.

Article 2

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont adaptées en conséquence.

Fait à Paris, le 11 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 1 DU 11 MAI 2016
À L'ACCORD DU 19 MAI 2015 RELATIF À L'EXTENSION
DU BÉNÉFICE DE LA PENSION DE RÉVERSION

NOR : ASET1650962M
IDCC : 3017

Entre

UPF

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'extension du bénéfice de la pension de réversion aux partenaires liés par pacte civil de solidarité (PACS) et aux concubins notoires, en l'absence de conjoint divorcé survivant non remarié, prévue par les articles 8.3.1, 8.3.2 et 8.3.3 de l'accord de substitution relatif à la fermeture du régime de retraite géré par la CRPCCMPA et à la transformation de la CRPCCMPA en IGRS du 15 janvier 2009, tels que modifiés par le protocole d'accord du 19 mai 2015, est applicable aux rentes liquidées à compter du 1^{er} juillet 2009.

Les autres dispositions du protocole d'accord du 19 mai 2015 demeurent inchangées.

Article 2

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à prestations définies sont adaptées en conséquence.

Fait à Paris, le 11 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 11 MAI 2016
RELATIF À LA REVALORISATION DES RENTES
DES CONTRATS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650967M
IDCC : 3017

Entre

UPF

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 2 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

– contrat de retraite à prestations définies :

– rentes viagères différées : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2016 ;

– rentes viagères immédiates : 1,42 % à compter du 1^{er} juillet 2016 ;

– contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen y.c. taux technique) :

– rentes viagères différées : 1,65 % à compter du 1^{er} janvier 2016 ;

– rentes viagères immédiates : 1,65 % à compter du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 11 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET DISTILLERIES
(Guadeloupe)
(18 janvier 1993)**

PROCÈS-VERBAL D'ACCORD PARTIEL DU 5 MARS 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1650968M

IDCC : 1700

Entre
ASSOCANNE
SRIG

D'une part, et

CGTG

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au terme des négociations annuelles obligatoires 2015 qui se sont déroulées les 16, 23 et 30 janvier 2015, puis les 3, 6, 13, 20 et 27 février 2015 puis le 3 mars 2015 et, enfin, le 5 mars 2015, un accord partiel est intervenu entre représentants patronaux et organisations syndicales de salariés.

Points d'accord

1 : Augmentation des salaires

Revalorisation des salaires de l'ensemble du personnel de 23 € brut au 1^{er} janvier 2015.

2. Revalorisation de la valeur faciale des titres restaurants

A compter du 1^{er} avril 2015, la valeur faciale des titres restaurants sera revalorisée de 0,50 € pour être portée à 7,50 € :

- valeur faciale : 7,50 €;
- nombre de titres : 20 ;
- répartition : 50 % pour l'employeur, 50 % pour le salarié.

3. Révision de la grille d'ancienneté des ouvriers

Les parties conviennent de travailler sur une révision de la grille d'ancienneté des ouvriers lors des travaux de révision de la convention collective dont la reprise est prévue pour le début du mois de septembre 2015.

4. Panier de nuit

Le taux servant de référence au calcul de la prime de panier de nuit demeurera à OQ 180 et sera automatiquement revalorisé du fait d'une revalorisation des salaires.

5. Fin des travaux de la convention collective canne-sucre-rhum des ouvriers et des ETAM de la Guadeloupe

Les parties conviennent de se rencontrer pour reprendre les travaux sur la convention collective.

Tout d'abord, les organisations syndicales seront convoquées à partir du 16 mars pour travailler sur les métiers des distilleries.

Les organisations syndicales seront convoquées ensuite, pour que tous les travaux sur les métiers de la filière canne-sucre-rhum soient terminés au 31 août 2015. permettant ainsi au directeur adjoint de la DIECCTE de procéder à une reprise des travaux de révision de la convention collective au 1^{er} septembre 2015.

Point de désaccord

Application de l'article 5 de l'accord BINO (clause de convertibilité)

Les partenaires de la branche canne-sucre-rhum sont en désaccord profond sur l'application de l'accord BINO et font état de leurs propositions respectives suivantes :

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Les représentants des organisations syndicales ont signé un protocole d'accord en 2009 au niveau de la branche canne-sucre-rhum et en demandent l'application ; la filière était d'accord pour l'appliquer tel que signé le 10 mars 2009.

La partie patronale soutient que les dispositions de l'article 5 de l'accord BINO sont appliquées.

Dispositions légales

Le présent protocole d'accord partiel fera l'objet d'une demande d'extension à l'ensemble de la filière en Guadeloupe par les parties signataires.

Le présent protocole d'accord partiel fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

- un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre ;
- un exemplaire sera déposé à la DIECCTE de la Guadeloupe ;
- un autre leur sera envoyé par courriel au ministère du travail.

Fait aux Abymes, le 5 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET DISTILLERIES
(Guadeloupe)
(18 janvier 1993)**

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 7 MARS 2016
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650969M

IDCC : 1700

Organisations patronales :

ASSOCANNE

SRIG

Conformément à l'article L. 2242-4, alinéa 2, du code du travail :

« Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Au terme des 11 réunions de la négociation annuelle obligatoire 2016 qui se sont déroulées les 15 décembre 2015, 19, 26 et 29 janvier 2016, puis les 2, 5, 16, 19, 23, et 25 février 2016 et, enfin, le 2 mars 2016, un accord n'a pu être trouvé sur les réponses à formuler à la plate-forme entre représentants patronaux des organisations ASSOCANNE, SRIG, CODERUM et les organisations UGTG et CGTG réunies dans une intersyndicale.

Article 1^{er}

Dernier état des propositions des parties

Point 1 : bilan analytique 2015 des productions de la filière canne-sucre-rhum

L'intersyndicale a formulé la demande d'un bilan analytique.

Les représentants patronaux ont remis des éléments que l'intersyndicale a considérés comme insuffisants.

Point 2 : application de l'accord BINO

L'intersyndicale demande l'application de l'accord BINO.

Les représentants patronaux répondent que l'accord BINO est appliqué dans les entreprises de la filière.

Point 3 : augmentation de salaire

L'intersyndicale demande une revalorisation salariale de 20 € brut mensuels pour l'ensemble du personnel.

Les représentants patronaux proposent une augmentation du salaire de base de 15 € brut mensuels au 1^{er} mars 2016.

Point 4 : augmentation de la valeur faciale des titres restaurants

L'intersyndicale demande une revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant de 8 € selon une répartition 50/50 pour l'ensemble du personnel.

Les représentants patronaux acceptent de revaloriser les titres restaurants à 8 € selon la répartition habituelle (50/50) ce qui représente pour un carnet de 20 titres, une revalorisation de 5 € net.

Cette disposition est applicable au 1^{er} avril 2016.

Point 5 : révision de la prime de départ à la retraite

Augmentation de la prime de départ à la retraite : les parties conviennent de porter cette question à la reprise des travaux sur la convention collective.

Point 6 : avancement des ETAM tous les 2 ans

Les parties conviennent de porter cette question à la reprise des travaux de révision de la convention collective.

Point 7 : augmentation de la valeur du point pour les catégories des ETAM A, B C, D

Les parties conviennent de porter cette question à la reprise des travaux de révision de la convention collective.

Point 8 : revalorisation du panier de nuit

L'intersyndicale demande la revalorisation du panier de nuit à OHQ 186.

Les représentants patronaux répondent que « le panier de nuit » étant basé sur la rémunération OQ 180 connaîtra une augmentation automatique du fait de l'augmentation généralisée des salaires et donc n'ont pas répondu favorablement à cette demande.

Point 9 : renégociation de la convention collective canne-sucre-rhum

L'intersyndicale et Les représentants patronaux conviennent de l'engagement suivant :

- dans les huit jours suivant la fin de la campagne sucrière de 2016 les organisations patronales convoqueront une réunion de travail avec les organisations syndicales, les représentants patronaux et la DIECCTE pour établir un calendrier de réunion et les modalités des travaux de révision de la convention collective. »

Point 10 : augmentation de la part patronale de la mutuelle

L'intersyndicale demande l'augmentation de la part patronale dans la prise en charge de la mutuelle de 50 à 70 %.

Les représentants patronaux n'ont pas répondu favorablement à cette demande.

Point 11 : paiement de 3 jours de carence en congé de maladie

L'intersyndicale demande le paiement des 3 jours de carence en congé maladie : demande non satisfaite.

Les représentants patronaux ont répondu négativement à cette demande.

Point 12 : promotion des travailleurs guadeloupéens de la filière canne-sucre-rhum aux postes de responsabilité

Les représentants patronaux indiquent que la filière n'entend pas s'inscrire dans une forme quelconque de discrimination à l'embauche ou dans les promotions autrement que par les compétences et l'expérience.

Point 13 : arrêt des harcèlements des militants syndicaux et respect de l'exercice du droit syndical au sein des entreprises de la filière canne-sucre-rhum

Les représentants patronaux entendent rappeler que l'exercice des mandats syndicaux s'effectue dans le respect le plus large permis des droits de représentation.

Point 14 : insertion d'un préambule des organisations syndicale lors de la signature du protocole

Sans objet, aucun projet de rédaction de préambule n'ayant été remis par l'intersyndicale.

Article 2

Mesures unilatérales

Les parties n'ayant pu aboutir à un accord global sur l'ensemble de ces points dans le cadre des NAO de branche du présent exercice, elles conviennent :

a) De se revoir en commission paritaire sous l'égide du directeur adjoint du travail, dans les 8 jours suivant la fin de la campagne sucrière de 2016 pour étudier les modalités de reprises des travaux sur La convention collective, pour mettre en place un planning de réunion et pour étudier les points suivants :

- point 5 : augmentation de la prime de départ à la retraite ;
- point 6 : avancement des ETAM tous les 2 ans ;
- point 7 : augmentation de la valeur du point pour les catégories A, B, C et D.

b) Par décision unilatérale, les entreprises appliqueront l'ensemble des mesures qui ont été proposées en dernier état, lors de la réunion du mercredi 2 mars 2016 :

- point 3 : revalorisation des salaires de 15 € brut mensuels applicable au 1^{er} mars 2016 ;
- point 4 : revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant de 0,50 € pour le porter à 8 € selon une répartition de 50 % pour les employeurs et 50 % pour les salariés. Application au 1^{er} avril 2016.
- point 8 : revalorisation automatique du panier de nuit dont le coefficient reste fixé à OQ 180.

Article 3

Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Un exemplaire sera déposé à la DIECCTE de la Guadeloupe.
Un autre leur sera envoyé par courriel au ministère du travail.
Fait aux Abymes, le 7 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/41

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 67 du 31 décembre 2015 à l'accord départemental du 3 juillet 2009 relatif aux frais de santé.....	95
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 41 du 31 décembre 2015 à l'accord du 3 juillet 2009 relatif aux frais de santé.....	104

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA**

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 67 DU 31 DÉCEMBRE 2015

À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1697239M

IDCC : 8733

Entre :

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Haute-Garonne

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Haute-Garonne

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Tarn

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Haute-Garonne

Fédération CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le « Préambule » de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

« Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 4 du 15 septembre 2015, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de pré-

voyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 3 juillet 2009.

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 67 du 31 décembre 2015 relatif à l'accord départemental du 3 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1^{er} janvier 2016, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application l'appliqueront à la date du 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres des départements du Tarn et de la Haute-Garonne de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- conserver la maîtrise du régime collectif mutualisé au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives de matériel agricole des départements du Tarn et de la Haute-Garonne en date du 11 décembre 1987. »

Article 2

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe II de la convention collective précitée est modifié comme suit :

« Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins 3 mois.

2.1. Cas de dispense

Par exception aux dispositions relatives à la "Détermination des salariés bénéficiaires" du présent article et en application des règles relatives à la réglementation sociale et fiscale en son état au jour de l'avenant n° 4, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire de l'accord.

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

2.2. Couverture facultative

Salariés non affiliés à l'AGIRC ayant moins de 3 mois d'ancienneté

Les salariés non cotisants AGIRC ayant moins de trois mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application ont la possibilité d'adhérer au régime de base ainsi que leurs ayants droit à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale.

La cotisation globale acquittée sera entièrement à la charge du salarié et l'organisme assureur recommandé à l'article 4 procédera au recouvrement de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.

Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ou ses ayants droit moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article "Cotisations".

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié et l'organisme assureur recommandé à l'article 4 procédera à la collecte de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.

Garanties optionnelles

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations seront confiés à l'organisme assureur recommandé à l'article 4. »

Article 3

L'article 3 « Adhésion et antériorité » de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

« 3.1. Admission et antériorité

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1^{er} du présent accord et l'affiliation de leurs salariés, dès lors qu'ils respectent les conditions d'ancienneté fixées à l'article 2 ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 juillet 2009 et de ses annexes. »

[Le reste sans changement]

Article 4

Le dernier alinéa de l'article 4 « Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé » de l'annexe II de la convention collective précitée est modifié comme suit :

« Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans le protocole de gestion conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord. »

Article 5

L'article 5 « Garanties complémentaires frais de santé » de l'annexe II de la convention collective précitée est modifié comme suit :

« Garanties solidaires et responsables :

Le salarié visé à l'article 2 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau annexé.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Ces garanties sont conformes aux exigences des contrats dits « responsables et solidaires », notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale et de la circulaire d'application du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées auxdits articles. »

Article 6

L'article 6 « Cotisations » de l'annexe II de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

« 6.1. Taux de cotisation et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance recommandé, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations/et ou les garanties, au plus tôt, de la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de complémentaire frais de santé définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

La cotisation mensuelle du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale, pour l'exercice 2016 à 0,93 % du PMSS (taux identique à celui de 2015).

Elle est répartie comme suit pour 2016 :

- employeur : 14,96 € ;
- salarié : 14,96 €.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4, il devra en assurer la totalité du financement. Il est entendu que l'employeur n'y contribue en rien et que le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise. »

6.2. Appel et recouvrement

[Sans changement]

« 6.3. Solidarité

6.3.1. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au 6.3.2 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé, en application du présent accord, sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié pour son compte propre ou celui de ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

6.3.2. Prévention et action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, au sommeil ou à la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole, prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini ci-après au 6.3.3 et au 6.3.4.

6.3.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;

- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

6.3.4. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 7

L'article 9 « Protocole de gestion spécifique et de suivi du régime » de l'annexe II de la convention collective susdite est modifié comme suit :

« Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Ce protocole définit notamment les modalités de suivi du régime à savoir :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises adhérentes et les bénéficiaires. »

[Le reste sans changement]

Article 8

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 10

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE.

Fait à Albi, le 31 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Assurance complémentaire frais de santé obligatoire

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement complémentaire		Remboursement total Base conventionnelle
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %		100 %BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %		100 %BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio,scanner,IRM)(1)	70 %	30 %		100 %BR
Sages-femmes	70 %	30 %		100 %BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %		100 %BR
Analyses médicales	60 % ou 100%	40 %ou 0%		100 %BR
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture				Néant
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€à150€/an/bénéficiaire			0€à150€/an/bénéficiaire
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	65 % à 30 %		100% BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65% BR	35%		100 %BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %		100 %BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %		100 %BR
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80% à 100 %	20 % à 0 %		100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100 %	20% à 0 %		100% BR
Dépassements d'honoraires			100%BR(nonCAS(1))155 % BR (CAS ²)	100 %BR (non cas)(1)155 % BR (cas)
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)			100% BR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 euros)			100 % FR	100% FR
(actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 euros				
Chambre particulière :				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)			40 €/jour	40/jour
Maternité			40 €/jour	40€/jour
Psychiatrie			40 €/jour	40€/jour
Chambre particulière en ambulatoire			néant	néant
Frais accompagnant (moins 16 ans)			1/3 PMSS	1/3 PMSS
Maternité (3)				100%BR
Frais de transport	65 %	35 %		65% à 70%
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70 %			
Dentaire				
Soins dentaires	70%	30 %		100 %BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %		100 % BR
Inlays Cores (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %	25%	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	30 %	110 %BR + 10,5%PMSS/AN /bénéf.	210%BR+10,5%PMSS/an/bénéf.
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	30 % ou 0 %	150%	250 % BR
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les deux ans	
Monture seule	60 %	40 %		455 %BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		355 % BR	60 % + 7 % PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
2 verres très complexes © (5)	60%		7 % PMSS	60% + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)(5)	60%		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60%	40 %	100€/an/bénéficiaire	100%BR+100€/an/bénéficiaire
Prothèses hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40%	355 %	455 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	60%	40%		100% BR
Gros appareillage	100%	0%		100%BR
Fourniture médicale et pansement	60%	40%		100%BR
Assistance				oui

BR : base de remboursement.

TM : ticket modérateur.

CAS : convention d'accès aux soins.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (CAS).

(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévus à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire ⁽¹⁾ Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (CAS).

(3) Dans la limite des frais réellement engagés.

(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.

Verres simples classe *a* : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre $-6,00$ et $+6,00$ dioptries et dont le cylindre $\leq 4,00$ dioptries.

Verres complexes classe *b* : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de $-6,00$ à $+6,00$ dioptries ou dont le cylindre $> +4,00$ dioptries et verres multifocaux ou progressifs.

Verres très complexes classe *c* : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de $-8,00$ à $+8,00$ dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de $-4,00$ à $+4,00$ dioptries.

(5) Y compris forfait monture.

Convention collective départementale
IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 41 DU 31 DÉCEMBRE 2015
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1697238M
IDCC : 9811

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn

Syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT Tarn

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Tarn

Fédération CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le « Préambule » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 4 du 15 septembre 2015, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 3 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 3 juillet 2009.

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 41 du 31 décembre 2015 relatif à l'accord départemental du 3 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1^{er} janvier 2016, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application l'appliqueront à la date du 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux signataires entendent ainsi :

- permettre aux salariés agricoles non cadres du département du Tarn de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;

- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l’attractivité de la branche ;
- conserver la maîtrise du régime collectif mutualisé au niveau local.

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles du département du Tarn en date du 6 mai 2002. »

Article 2

L’article 2 « Salariés bénéficiaires » de l’annexe V de la convention collective précitée est modifié comme suit :

« Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s’appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l’AGIRC), ayant au moins 3 mois d’ancienneté continue dans l’entreprise ou l’exploitation agricole et entrant dans le champ d’application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l’AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d’autres dispositions conventionnelles.

La condition d’ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d’ancienneté.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d’application du présent accord, étaient bénéficiaires de l’assurance complémentaire frais de santé instituée par l’article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d’un transfert de ce droit à l’assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :

- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d’au moins 3 mois.

2.1. Cas de dispense

Par exception aux dispositions relatives à la “Détermination des salariés bénéficiaires” du présent article et en application des règles relatives à la réglementation sociale et fiscale en son état au jour de l’avenant n° 4, notamment l’article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d’adhésion pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d’embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire de l’accord.

Cette possibilité de dispense d’adhésion concerne les salariés qui relèvent de l’une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l’employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée au moins égale à douze mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- les salariés bénéficiaires de l’ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l’embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu’ayants droit d’une couverture collective relevant de l’un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d’adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d’adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d’assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d’Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l’Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d’assurance de groupe dits “Madelin” ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l’employeur des conséquences de son choix.

2.2. Couverture facultative

Salariés non affiliés à l’AGIRC ayant moins de 3 mois d’ancienneté

Les salariés non cotisants AGIRC ayant moins de 3 mois d’ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d’application ont la possibilité d’adhérer au régime de base ainsi que leurs ayants droit à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale.

La cotisation globale acquittée sera entièrement à la charge du salarié et l’organisme assureur recommandé à l’article 4 procédera au recouvrement de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l’annexe.

Ayants droit d’un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son/ou ses ayants droit moyennant le paiement d’une cotisation définie à l’article “cotisations”.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d’un bulletin d’adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié et l'organisme assureur recommandé à l'article 4 procédera à la collecte de la cotisation.

Les prestations sont identiques à celles de l'annexe.

Garanties optionnelles

Les salariés pourront souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires. Le surplus de cotisation correspondant à ces prestations supplémentaires sera à la charge du salarié. L'appel et le recouvrement de ces cotisations seront confiés à l'organisme assureur recommandé à l'article 4. »

Article 3

L'article 3 « Adhésion et antériorité » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« 3.1. Admission et antériorité

L'adhésion des entreprises du secteur référencé à l'article 1^{er} du présent accord et l'affiliation de leurs salariés, dès lors qu'ils respectent les conditions d'ancienneté fixées à l'article 2 ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 juillet 2009 et de ses annexes. »

[Le reste sans changement]

Article 4

Le dernier alinéa de l'article 4 « Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans le protocole de gestion conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord. »

Article 5

L'article 5 « Garanties complémentaires frais de santé » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Garanties solidaires et responsables :

Le salarié visé à l'article 2 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau annexé.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Ces garanties sont conformes aux exigences des contrats dits "responsables" et "solidaires", notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale et de la circulaire d'application du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées auxdits articles. »

Article 6

Le paragraphe 6.1 de l'article 6 « Cotisations » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« 6.1. Taux de cotisation et répartition

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. En cas de modification des dispositions réglementaires ou législatives et/ou des bases de remboursement de la mutualité sociale agricole (MSA) entraînant une modification de tout ou partie des engagements de l'organisme d'assurance recommandé, les signataires de l'accord et l'organisme d'assurance s'engagent à réviser les cotisations/et ou les garanties, au plus tôt, de la date d'application par la MSA des dispositions et/ou des bases de remboursement nouvelles.

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de complémentaire frais de santé définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie comme suit :

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

La cotisation mensuelle du présent régime de « remboursement complémentaire de frais de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et sera égale, pour l'exercice 2016 à 0,93 % du PMSS (taux identique à celui de 2015).

Elle est répartie comme suit pour 2016 :

- employeur : 14,96 € ;
- salarié : 14,96 €.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4, il devra en assurer la totalité du financement. Il est entendu que l'employeur n'y contribue en rien et que le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise. »

6.2. Appel et recouvrement

[Sans changement]

Le paragraphe 6.3 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.3. Solidarité

6.3.1. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au 6.3.2 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié pour son compte propre ou celui de ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

6.3.2. Prévention et action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini au 6.3.3 et au 6.3.4.

6.3.3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

6.3.4. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 7

L'article 9 « Protocole de gestion spécifique et de suivi du régime » de l'annexe V de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé conclu entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Ce protocole définit notamment les modalités de suivi du régime, à savoir :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi et de surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises adhérentes et les bénéficiaires. »

[Le reste sans changement]

Article 8

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 10

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE.

Fait à Albi, le 31 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Assurance complémentaire frais de santé obligatoire

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement complémentaire		Remboursement total base conventionnelle
		Au titre du ticket modérateur	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %		100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %		100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM)(1)	70 %	30 %		100 % BR
Sages-femmes	70 %	30 %		100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %		100 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100%	40 % ou 0%		100 % BR
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture				Néant
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0€ à 150€/an/bénéficiaire			0€ à 150€/an/bénéficiaire
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	65 % à 30 %		100% BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65% BR	35%		100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %		100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %		100 % BR
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80% à 100 %	20 % à 0 %		100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100 %	20% à 0 %		100% BR
Dépassements d'honoraires			100%BR(non CAS)(1) 155 % BR (CAS) 100% BR	100 %BR (non CAS)(1) 155 % BR (CAS) 100 % FR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)			100 % FR	100% FR
Forfait actes lourds (18 euros) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 euros)				
Chambre particulière :				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)			40 €/jour	40€/jour
Maternité			40 €/jour	40€/jour
Psychiatrie			40 €/jour	40€/jour
Chambre particulière en ambulatoire			néant	néant
Frais accompagnant (moins 16 ans)	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Maternité (3)				100%BR
Frais de transport	65 %	35 %		65% à 70%
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70 %			
Dentaire				
Soins dentaires	70%	30 %		
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %		100 %BR
Inlays Cores (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %		100 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	30 %	25% 110 %BR + 10,5%PMSS/AN/bénéficiaires	125 % BR 210%BR +10,5%PMSS/an/bénéficiaires
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	30 % ou 0 %	150%	250 % BR
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les deux ans	
Monture seule	60 %	40 %		455 %BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		355 % BR	60 % + 7 % PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
2 verres très complexes © (5)	60%		7 % PMSS	60% + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)(5)	60%		7 % PMSS	60 % + 7 % PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60%	40 %	100€/an/bénéficiaire	100%BR +100€/an/bénéficiaire
Prothèses hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40%	355 %	455 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	60%	40%		100% BR
Gros appareillage	100%	0%		100%BR
Fourniture médicale et pansement	60%	40%		100%BR
Assistance				oui

Légende :

BR : base de remboursement.

TM : ticket modérateur.

CAS : convention d'accès aux soins.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (CAS).

(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste

des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire (1), médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (CAS).

(3) Dans la limite des frais réellement engagés.

(4) Prise en charge tous les 2 ans, sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.

Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq dioptries.

Verres complexes classe (b) verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre $>$ + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.

Verres très complexes classe © : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

(5) Y compris forfait monture.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160410-001016

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
