

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/46 DU 3 DÉCEMBRE 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	75

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 8 juin 2016 relatif à la mensualisation des artistes interprètes.....	3
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 8 juin 2016 relatif aux plafonds des congés spectacles.....	5
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 9 juin 2016 relatif au financement du paritarisme	7
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres.....	9
Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 27 mai 2016 relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité	11
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 2 bis du 6 juillet 2016 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance.....	34
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : accord du 6 octobre 2016 relatif à la révision de la convention collective.....	36
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : accord du 6 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	40
Journalistes et radiodiffusion : avenant n° 1 du 15 mai 2016 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance.....	59
Métallurgie (Charente-Maritime) : avenant du 15 septembre 2016 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2017	63
Missions locales et PAIO : avenant n° 59 du 26 juillet 2016 relatif à la valeur du point au 1^{er} septembre 2016.....	68
Radiodiffusion : avenant n° 2 du 30 avril 2016 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au contrat à durée déterminée d'usage.....	70
Radiodiffusion : adhésion par lettre du 12 octobre 2016 de la FASAP-FO à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance.....	74

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 8 JUIN 2016

RELATIF À LA MENSUALISATION DES ARTISTES INTERPRÈTES

NOR : ASET1651044M

IDCC : 1285

Entre
SYNDEAC
SNSP
SMA

PROFEDIM

Forces musicales

D'une part, et

SFA CGT

SNAM CGT

FC CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Déclaration commune des organisations professionnelles

Des membres de la commission mixte paritaire

Suite à des difficultés d'interprétation au sein de certaines entreprises relatives à la rémunération des artistes interprètes, les organisations signataires de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles tiennent à rappeler l'esprit dans lequel elles ont négocié ces dispositions.

C'est ainsi que regroupées dans le cadre d'un groupe de travail de la commission mixte paritaire, elles affirment les principes suivants dans le cas de contrats d'une durée supérieure à 1 mois :

1. La rémunération mensuelle telle que prévue dans les grilles annexées à la convention est garantie non proratisée et non lissée quel que soit le temps de travail effectif réalisé par l'artiste au cours du mois.

2. Si le premier et/ou le dernier mois civil est incomplet, le salaire de celui-ci est calculé en multipliant 1/21 du montant du salaire mensuel inscrit au contrat (lequel ne peut être inférieur au minimum mensuel garanti) par le nombre de jours travaillés.

3. A l'exception de la période de création mensualisée prévue pour le titre XIII, voire XIV, l'engagement au cachet des artistes reste possible pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois.

Les organisations s'engagent à poursuivre la négociation sur ce dernier point dans le cadre de la CMP plénière. Les points abordés de cette déclaration feront l'objet d'une révision du titre X de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Les modalités concrètes de la mise en œuvre de la présente déclaration pourront faire l'objet d'accords d'entreprise.

Fait à Paris, le 8 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 8 JUIN 2016

RELATIF AUX PLAFONDS DES CONGÉS SPECTACLES

NOR : ASET1651045M

IDCC : 1285

Entre

SYNDEAC

SMA

SCC

SYNAVI

PROFEDIM

Forces musicales

D'une part, et

CFTC

SFA CGT

SNAM CGT

FC CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail, la réglementation de la caisse des congés spectacles et l'accord relatif aux plafonds des congés spectacles signé par les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, les organisations signataires fixent les plafonds suivants pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 31 mars 2017 :

- artiste dramatique, chorégraphique, de cirque et lyrique (chœur) : 350 € ;
- metteur en scène, maître de ballet : 375 € ;
- artiste musicien, artiste lyrique soliste : 430 € ;
- chef d'orchestre, concertiste soliste : 860 €.

Cet accord transitoire, conventionnel et dérogatoire s'inscrit dans le prolongement de l'accord conclu en juin 2015 qui vise à atteindre au 1^{er} avril 2017 des plafonds correspondant à trois fois les minima des cachets existants. Pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective, un accord devra être conclu pour la période à compter du 1^{er} avril 2017.

Fait à Paris, le 8 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale

**IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

AVENANT DU 9 JUIN 2016

RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1651034M

IDCC : 959

Entre
SNMB
SLBC
SDB

D'une part, et

FSS CFDT
FFASS CFE-CGC
CFTC santé sociaux
Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier tiret de l'alinéa 1 de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« – les frais de fonctionnement de l'association de gestion des fonds du paritarisme, notamment les frais afférents au personnel de l'association ; ».

Article 2

Les dispositions ci-après de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 :

« Dans l'hypothèse où en fin d'année civile le montant des dépenses engagées sur l'année civile de référence (exemple l'année 2013) serait inférieur au montant de la collecte de cotisations de cette même année (exemple l'année 2013), les parties conviennent d'affecter la différence comme suit :

- dans la limite d'un montant de 60 000,00 € (soixante mille euros) :
- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles,
- et pour le solde, s'il y a lieu, aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes »

sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 80 000,00 € (quatre-vingt mille euros) destinée :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;
- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d'administration de l'association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 80 000,00 € le montant annuel réservé à cette dotation. »

Article 3

Toutes les références aux « laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers » dans l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 sont remplacées par la référence aux « laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ».

Il en est ainsi dans le préambule de l'accord du 3 octobre 2005 modifié, ainsi qu'à l'article 1, à l'article 2, à l'article 4, à l'article 5 de cet accord.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 et l'avenant du 3 juin 2013 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS

AVENANT DU 22 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES CADRES

NOR : ASET1651036M
IDCC : 959

Entre
SNMB
SLBC
SDB

D'une part, et

FNIC CGT
FSS CFDT
FFASS CFE-CGC
CFTC santé sociaux
Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite aux décrets du 9 janvier 2012 et du 8 juillet 2014 codifiant les conditions à respecter pour assurer le caractère collectif et obligatoire des régimes de prévoyance, la commission paritaire nationale a décidé de mettre le régime de prévoyance des cadres et assimilés en conformité avec cette nouvelle réglementation.

Article 1^{er}

Le C de l'article 6 du régime de prévoyance des cadres et assimilés au 1^{er} janvier 2013 issu de l'avenant du 23 avril 2012 est ainsi modifié :

« C. Cotisations du régime de prévoyance et répartition

Les cotisations du risque incapacité, invalidité sur la tranche A sont à la charge exclusive de l'entreprise.

Les autres cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié.

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TOTAL		PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès – décès de base – invalidité absolue et définitive – décès accidentel	1,50	1,30	1,14	1,14	0,36	0,16
Incapacité (*)/Invalidité	1	2,30	1	1,12	–	1,18
Total	2,5	3,60	2,14	2,26	0,36	1,34
(*) Y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la charge de l'entreprise.						

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} décembre 2016.

Article 3

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 22 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 27 MAI 2016

RELATIF À L'EXPOSITION DES SALARIÉS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1651047M

IDCC : 2002

Entre

GEIST

FFPB

D'une part, et

CMTE CFTC

CFE-CGC Chimie

HACUITEX CFDT

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord à la convention collective Interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, conformément à l'article L. 4161-2 du code du travail, a pour objectif de définir quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, au-delà des seuils fixés réglementairement par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015.

Article 1^{er}

Liste des facteurs de pénibilité

Les parties au présent accord collectif conviennent qu'un certain nombre de facteurs de pénibilité n'ont pas vocation à être traités au niveau de la branche professionnelle, notamment parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

Après étude, les dix facteurs de pénibilité ont été listés comme suit :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Liste des facteurs de pénibilité ne concernant aucune entreprise de la branche :

- activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
- températures extrêmes ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces trois facteurs.

Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :

- travail en équipes successives alternantes ;
- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
- agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.

Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :

- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
- manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

Pour la filière pressings/laveries

Liste des facteurs de pénibilité ne concernant aucune entreprise de la branche :

- activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces quatre facteurs.

Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :

- travail en équipes successives alternantes ;
- travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
- températures extrêmes.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de pénibilité.

Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail :

- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
- agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ces différents facteurs de pénibilité.

Article 2

Liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés

La liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés, au sein de la branche professionnelle, à au moins un facteur de pénibilité dont l'évaluation est traitée sur le fondement de l'article L. 4161-2 du code du travail est la suivante :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Accrochage sacs

Le poste consiste à accrocher des sacs de linges sales sur un crochet.

Le sac est pris dans des chariots.

Approvisionnement tapis

Le poste consiste à aller chercher le chariot puis à vider les sacs ou les rolls sur le convoyeur à bande situé devant le salarié (soit en vidant directement sur le convoyeur, soit en saisissant le tapis et en le déposant).

Tri nid d'abeille/plateforme

Le poste consiste à ce que les opérateurs saisissent le linge sur le tapis devant eux et le trient dans les différentes alvéoles, en jetant les pièces de linge.

Tri sur table

Les opérateurs trient soit le linge qui tombe des sacs au-dessus d'eux ; soit saisissent le sac, le mettent sur la table, le vident et trient le linge ; soit sortent le linge directement des rolls et le trient sur la table.

Déroutage bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)

L'opérateur prend le linge trié du chariot et le met dans le sac ; l'opérateur prend le linge et le met sur un tapis convoyeur à bande.

Laveur sans manipulation roll/bacs

L'opérateur est à son poste de commande et pilote le tunnel.

Chargement et déchargement laveuse plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur prend un chariot de linges sales et l'amène à la laveuse.

L'opérateur prend le linge et charge la laveuse.

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement et déchargement laveuse tapis

L'opérateur prend un chariot de tapis sales et les amène à la laveuse.

L'opérateur prend les tapis et charge la laveuse.

L'opérateur saisit les tapis mouillés et les dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement et déchargement séchoir

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un séchoir.

L'opérateur saisit le linge sec et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Engagement calandre petit plat

Le poste consiste à saisir les petites pièces de linge et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement calandre grand plat

Le poste consiste à saisir les grandes pièces (les draps par exemple) et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement plieur éponges/VT/draps-housses

Le poste consiste à saisir le linge et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Mise sur cintre/accrochage VT

Le poste consiste à prendre le vêtement de travail humide et à l'accrocher sur le cintre.

Le VT part soit en actionnant un bouton pression, soit par activation d'une cellule.

Réception calandre petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception calandre grand plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception bobines

L'opérateur récupère la bobine et la met dans un chariot.

Réception plieur éponge/VT

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement pour voir s'il y a un défaut. Il se sert d'une raquette pour contrôler la puce ou le code-barres afin d'identifier le client.

Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une surface plane.

Enroulement tapis

L'opérateur va chercher un chariot de tapis. Il prend le tapis humide et l'enroule à la main ou en l'engageant dans une machine qui le roule.

Il prend ensuite les tapis et les range au magasin.

Préparation expéditions plat

L'opérateur saisit les piles et les installe dans un roll, un sac ou un carton.

Il les amène ensuite en zone d'expéditions.

Filage/expé. VT

L'opérateur prend un cintre avec VT, le met sur la filmeuse, il met un film sur le vêtement, il reprend le cintre et l'accroche sur une seconde barre.

Préparation expéditions tapis

L'opérateur saisit les tapis et les installe dans un chariot et les ventile par tournées.

Magasinier linge plat

L'opérateur réceptionne le linge et le stocke en rack ou dans le magasin.

Couture

L'opérateur prend le VT à réparer et utilise sa machine à coudre ou procède à la mise à la taille ou au ravaudage.

Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur intervient sur le vêtement de travail pour procéder aux opérations susvisées.

Réception et déballage linge neuf

L'opérateur déballé les cartons.

Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de commandes où l'opérateur prend les différents produits, les met en sac ou en chariot et les ventile en tournées.

Rippeur/agent de quai

Le salarié a pour rôle le chargement et le déchargement des camions (le sale et le propre).

Distribution : véhicule léger (VL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Distribution : poids lourd (PL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Navetteur/super poids lourd (SPL)

Les chauffeurs circulent entre différents sites dans des super poids lourds pour y charger et décharger leur camion.

Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste chez les clients.

Le poste consiste à réceptionner le linge, à le dispatcher, à regrouper le linge sale qui sera ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la maintenance sur le site.

Dépotage produits chimiques

Il réceptionne les produits chimiques en assistant le sous-traitant ou en rangeant lui-même les contenants.

Pour la filière pressings/laveries

Réception des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mettre dans un bac à linge sale et à encaisser le montant de la prestation.

Livraison des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à récupérer les articles emballés propres et à les lui remettre.

Détachage (pré- ou post-)

Le poste consiste à effectuer un détachage spécifique sur des articles, au moyen de produits chimiques dans une « cabine » à détacher.

Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine de nettoyage à sec, à démarrer la machine et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs ou sur des chevalets.

Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine à laver (ou séchoir), à démarrer la machine à laver (ou séchoir) et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs sur des chevalets.

Finition des articles

Le poste consiste à prendre individuellement les articles, et à procéder à la finition (par repassage manuel, par presse, par mannequin) et à les mettre sur cintre.

Pliage

Le poste consiste à prendre individuellement les articles et à les plier.

Reconstitution des lots

Le poste consiste à prendre les articles individuellement pour les regrouper par clients.

Emballage

Le poste consiste à prendre les articles et à les mettre sous film plastique au moyen d'une emballeuse.

Rangement/classement

Le poste consiste à ranger sur les articles propres et emballés sur les rayonnages ou les convoyeurs.

Entretien des machines de 1^{er} niveau

Le poste consiste à effectuer les opérations d'entretien du matériel de 1^{er} niveau par le personnel du magasin (ex : nettoyage des filtres, nettoyage des distillateurs).

Technicien de maintenance

Le poste consiste à effectuer la maintenance du matériel de pressing.

Article 3

Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « travail répétitif »

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe II du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 2 n'est exposé au facteur de pénibilité « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Pour la filière pressings/laveries

Après analyse (cf. annexe III du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 2 n'est exposé au facteur de pénibilité « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Article 4

Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Manutentions manuelles de charges »

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. annexe IV du présent accord), il apparaît que sept postes sont exposés au facteur de pénibilité « manutentions manuelles de charges » définies à l'article R. 4541-2 du code du travail, sous réserve que les personnes qui sont affectées à ces postes le soient à temps plein. A défaut, l'analyse sera à faire par l'entreprise. Il s'agit des postes suivants :

- accrochage sacs ;
- approvisionnement tapis ;
- chargement tunnel : sling ou tapis (à cases) ;
- rippeur/agent de quai ;
- distribution : PL avec chargement/déchargement sur site ;
- distribution : PL sans chargement/déchargement sur site ;
- navetteur/SPL.

Les parties signataires du présent accord ont considéré que pour trois postes de travail, il était impossible d'évaluer l'exposition des salariés au niveau de la filière.

Il s'agit des postes suivants :

- chargement et déchargement laveuse tapis ;
- enroulement tapis ;
- préparation expéditions tapis.

Dès lors, les entreprises devront elles-mêmes évaluer l'exposition au facteur de pénibilité « manutentions manuelles de charges » des salariés affectés à ces trois postes, afin de déterminer s'ils sont exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014.

Article 5

Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Postures pénibles »

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Les partenaires sociaux, après étude, conviennent que la profession n'est pas concernée par les postures « accroupies » et « à genoux ».

Afin de définir ce qu'il faut entendre par « maintien des bras au-dessus des épaules » et « torsion du torse », il a été convenu de prendre comme référence la norme ISO 11226 : 2000 « Ergonomie. – Evaluation des postures de travail statiques ».

Pour rappel, d'après la définition de l'AFNOR, pour qu'il y ait maintien des bras au-dessus des épaules, plusieurs conditions doivent être remplies :

- la notion de maintien : il faut que la personne passe au moins 4 secondes les bras au-dessus des épaules ;
- la notion de bras : il s'agit de la ligne entre l'épaule, l'articulation de l'épaule, le coude et l'articulation du coude. En d'autres termes, le coude doit être au-dessus des épaules.

Concernant la notion de torsion du torse à 30 degrés, d'après la norme, la condition est que le bassin ne bouge pas.

Après analyse (cf. annexe V du présent accord), il apparaît qu'une situation de travail et un poste de travail peuvent être exposés au facteur de pénibilité « postures pénibles » définies comme positions forcées des articulations, sous réserve que les personnes qui y sont affectées le soient à temps plein. A défaut, l'analyse sera à faire par l'entreprise.

Au poste de travail « Visilage/contrôle qualité/tri VT », la situation de travail « tri VT » est exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles - maintien des bras au-dessus des épaules » à la condition impérative que la barre à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.

Si la barre est placée à un niveau inférieur à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles ».

Le poste de travail « Filmage/expé. VT » est exposé au facteur de pénibilité « postures pénibles - maintien des bras au-dessus des épaules » à la condition impérative que la barre à laquelle est suspendu le vêtement soit fixe et à une hauteur d'au moins 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur.

Si la barre est placée à un niveau inférieur à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur, la situation de travail n'est pas exposée au facteur de pénibilité « postures pénibles ».

Article 6

Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de pénibilité « Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées »

Pour la filière pressings/laveries

La branche professionnelle a fait appel au centre technique de la teinture et du nettoyage (CTTN-IREN) qui est un centre technique industriel (loi du 22 juillet 1948) afin de mener une étude sur les principaux produits utilisés en pressing et laveries (cf. annexe VI).

Il ressort de cette étude que trois produits sont concernés par les classes et catégories de danger visées par l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail :

- le perchloréthylène : cancérigène « H351 » ;
- le clip Presorb : sensibilisant cutané « H317 » ;

– le Colorsol : toxique pour certains organes cibles à la suite d’une exposition répétée « H373 ».

Bien qu’ils puissent être présents, le clip Presorb et le Colorsol n’entraînent pas d’exposition des salariés car ils sont utilisés très largement en deçà de 150 heures par an.

S’agissant du perchloréthylène, l’arrêté 2345 (arrêté du 5 décembre 2012 modifiant l’arrêté du 31 août 2009 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées pour la protection de l’environnement soumises à déclaration sous la rubrique n° 2345 relative à l’utilisation de solvants pour le nettoyage à sec et le traitement des textiles ou des vêtements) dispose que pour les installations contiguës à des locaux occupés par des tiers :

- il est interdit d’installer une machine fonctionnant au perchloréthylène dans une installation existante ;
- il est interdit de créer un pressing utilisant une machine au perchloréthylène ;
- la concentration en perchloréthylène dans l’air intérieur des locaux voisins occupés par des tiers doit être inférieure à 1 250 µg/m³ soit 0,18 ppm.

En outre, tous les pressings utilisant la technique du nettoyage à sec doivent être équipés d’une ventilation conforme à l’arrêté 2 345.

A ce jour, il a donc été retiré d’un nombre important de pressings et de laveries.

Pour les entreprises qui en utilisent encore (ce qui est possible dans certains cas jusqu’au 1^{er} janvier 2022 et après cette date uniquement dans les installations qui ne sont pas contiguës à des locaux occupés par des tiers), les parties signataires du présent accord ont considéré qu’il était impossible d’évaluer l’exposition des salariés au niveau de la filière.

Dès lors, les pressings et laveries utilisant du perchloréthylène devront elles-mêmes évaluer l’exposition de leurs salariés au facteur de pénibilité « Agent chimique dangereux », afin de déterminer s’ils sont exposés au-delà des seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 et par l’arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d’évaluation mentionnée à l’article D. 4161-2 du code du travail.

Article 7

Adaptation et aménagement des postes de travail

Les parties signataires reconnaissent que certains métiers, notamment les postes visés aux articles 4 et 5 du présent accord, sont considérés comme pénibles pour ceux qui les occupent.

C’est pourquoi, il est convenu que les entreprises s’efforceront d’adapter et d’aménager ces postes au cours des 3 prochaines années en apportant, pour les postes exposés à la manutention manuelle de charge, des aides mécanisées à la manutention manuelle et en équipant les véhicules poids lourds de hayon et/ou d’élévateur.

A cette fin, un bilan sera établi au niveau de la branche dans 3 ans afin d’apprécier les efforts qui auront été accomplis en la matière, à l’aide des indicateurs suivants :

- nombre de véhicules poids lourds sans assistance en 2016 et en 2019 ;
- nombre de véhicules poids lourds avec assistance (hayon et/ou élévateur) en 2016 et en 2019.

S’agissant des postes exposés au facteur « postures pénibles », en particulier ceux où il y a une position de maintien des bras au-dessus des épaules, les entreprises s’efforceront d’aménager les postes de travail pour éviter cette situation, soit en abaissant à une hauteur inférieure à 1,55 m les barres auxquelles sont suspendus les vêtements, soit en surélevant les opérateurs.

De la même façon, afin d’éviter que les salariés se penchent trop souvent pour aller chercher du linge au fond des bacs, les entreprises s’efforceront de remplacer les bacs à fond fixe par des bacs à fond relevant.

Un bilan sera établi au niveau de la branche dans 3 ans pour voir les progrès qui auront été accomplis en la matière à l'aide des indicateurs suivants :

- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur $\geq 1,55$ m en 2016 et en 2019 ;
- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur $< 1,55$ m en 2016 et en 2019 ;
- nombre de sites de production équipés à 100 % de bacs à fond relevant en 2016 et en 2019 ;
- nombre de bacs à fond relevant acquis en 2016 et en 2019.

Enfin, les parties conviennent qu'il est important que les salariés aient conscience de l'importance d'avoir les bons gestes et les savoir-faire de prudence.

Dans ce cadre, les entreprises feront des campagnes de sensibilisation sur les bons gestes et postures.

Un bilan sera réalisé dans 3 ans afin de voir le nombre de campagnes réalisées à cette fin.

Article 8

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les parties au présent accord conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de la pénibilité que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.

Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :

- analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail ;
- et associer à cette démarche le CHSCT, le comité d'entreprise (ou d'établissement – ou délégués du personnel en l'absence de cette première institution) ainsi que les services de santé au travail.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :

- diagnostic préalable ;
- définition et mise en œuvre de mesures de prévention de la pénibilité ;
- suivi de l'efficacité des actions menées ;
- corrections – au besoin pour une meilleure efficacité – de ces mesures.

Afin de développer et de diffuser les pratiques dans la branche, les entreprises sont invitées à transmettre au GEIST et à la FFPB les actions qu'elles ont pu réaliser et qu'elles jugeraient utiles d'être diffusées à l'ensemble de la profession – en cotant ces dernières de la façon suivante :

- 1 : actions nécessitant peu de moyens et ayant une réelle efficacité ;
- 2 : actions nécessitant des moyens importants et ayant une réelle efficacité ;
- 3 : actions nécessitant peu de moyens et ayant une efficacité faible ;
- 4 : actions nécessitant des moyens importants et ayant une efficacité faible.

En effet, la diffusion des pratiques ayant une réelle efficacité, servira à faciliter au niveau de la branche une démarche collective de prévention de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est donc de faire un recensement des pratiques ayant contribué à la réduction de la pénibilité, de manière à ce que celle-ci puisse établir, à l'issue des 3 premières années de l'accord, une synthèse recensant les pratiques les plus efficaces.

Indicateurs :

- nombre d’entreprises couvertes par le présent accord ayant fait remonter les mesures les plus efficientes ;
- réalisation d’une synthèse des mesures les plus efficientes.

Article 9

Développement des compétences et des qualifications

Il est convenu que les entreprises dont l’effectif est d’au moins 500 salariés, au-delà des formations réglementaires, forment, un collaborateur à la prévention des risques. Le choix de l’organisme formateur (obligatoirement habilité par l’INRS), la durée (durée minimale de 2 jours) et l’étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d’entreprise après avis du CHSCT. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.

L’objectif chiffré est qu’un tiers des entreprises couvertes par le présent accord aient mis en œuvre ce dispositif sur la durée du présent accord.

Indicateurs :

- nombre de collaborateurs ayant bénéficié d’une formation sur la durée du présent accord.

Article 10

Commission de suivi

Les partenaires sociaux décident qu’une commission de suivi de cet accord se réunira une fois par an.

Article 11

Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension.

Article 12

Dépôt de l’accord et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l’objet d’une demande d’extension.

Fait à Paris, le 27 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Définition des facteurs de pénibilité

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

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

NOR : ETST1415156D

« 1° Au titre des contraintes physiques marquées :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

« 2° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an

« 3° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an

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

**Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel
de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité**

NOR : ETST1526256D

FACTEUR DE RISQUES professionnels	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

FACTEUR DE RISQUES professionnels	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

TEXTES GÉNÉRAUX

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

**Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories
de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail**

NOR : ETST1526244A

Arrête :

Art. 1^{er}. – Les classes et catégories de dangers définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et mentionnées à l'article D. 4161-2 du code du travail dont relèvent les agents chimiques dangereux mentionnés au même article sont les suivantes :

- sensibilisants respiratoires catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B : H334 ;
- sensibilisants cutanés catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B : H317 ;
- cancérogénicité, catégorie 1A, 1B ou 2 : H350, H350i, H351 ;
- mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2 : H340, H341 ;
- toxicité pour la reproduction, catégorie 1A, 1B ou 2, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement : H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362 ;
- toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2 : H370, H371 ;
- toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée, catégorie 1 ou 2 : H372, H373.

ANNEXE II

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « travail répétitif » Filière location de linge/blanchisseurs)

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	DURÉE D'EXPOSITION au moins = à 900 h	TEMPS DE CYCLE	NOMBRE D'ACTIIONS TECHNIQUES	CADENCE contrainte	POSTE EXPOSÉ	
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non	
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/min	Non	Non	
Déroutage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	
Déroutage bobines (si la personne va chercher le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/min	Non	Non	
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min	Poste Non concerné par les gestes répétitifs	Non	
Laveuse sans manipulation roll/bacs					Non	
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non	
Chargement et déchargement laveuses tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non	
Chargement et déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non	
Engagement calandre petit plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non	
Engagement calandre grand plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non	
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	
Engagement plieur éponges/VT/drap-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	
Réception calandre petit plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	
Réception calandre petit plat (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 15 actions techniques		Non	

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	DURÉE D'EXPOSITION au moins = à 900 h	TEMPS DE CYCLE	NOMBRE D' ACTIONS TECHNIQUES	CADENCE contrainte	POSTE EXPOSÉ
Réception calandre grand plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception plieur éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Visitage/contrôle qualité /tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Enroulement Tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Filage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Magasinier linge plat		Poste Non concerné par les gestes répétitifs			Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Mise en place/réforme/retrait/ thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Réception et déballage linge neuf	Non				Non
Préparation sanitaire/magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Navetteur/SPL	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/min		Non

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	DURÉE D'EXPOSITION au moins = à 900 h	TEMPS DE CYCLE	NOMBRE D' ACTIONS TECHNIQUES	CADENCE contrainte	POSTE EXPOSÉ
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils		Poste Non concerné par les gestes répétitifs			Non
Technicien de maintenance		Poste Non concerné par les gestes répétitifs			Non
Dépotage des produits chimiques	Non		Non		Non

ANNEXE III

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « travail répétitif » – Filière pressings/laveries)

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	DURÉE D'EXPOSITION au moins = à 900 h	TEMPS DE CYCLE	NOMBRE D' ACTIONS techniques	CADENCE contrainte	POSTE EXPOSÉ
Réception des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non
Livraison des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/min	non	Non
Détachage (pré- ou post-)	non				Non
Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec	non				Non
Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs	non				Non
Finition des articles	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non
Pliage	oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques	non	Non
Reconstitution des lots	non				Non
Emballage	non				Non
Rangement/classement	non				Non
Entretien des machines 1 ^{er} niveau	non				Non
Technicien de maintenance	oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	non	Non

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « Manutentions manuelles de charges » Filière location de linge/blanchisseurs)

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	MANUTENTION au moins = à 7,5 t/j 120 fois/an	MANUTENTION 10 kg – 600 h/an	MANUTENTION 15 kg – 600 h/an	POUSSERTIRER 250 kg – 600 h/an	POSTE EXPOSÉ
Accrochage sacs	Oui				Oui
Approvisionnement tapis	Oui				Oui
Tri nid d'abeille/plateforme	Non	Non	Non	Non	Non
Tri sur table	Non	Non	Non	Non	Non
Déroutage bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui				Oui
Laveur sans manipulation roll/bacs	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Chargement et déchargement séchoir	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement calandre petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement calandre grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement bobines	Non	Non	Non	Non	Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Non	Non	Non	Non	Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non	Non	Non	Non	Non
Réception calandre petit plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception calandre grand plat	Non	Non	Non	Non	Non
Réception bobines	Non	Non	Non	Non	Non

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	MANUTENTION au moins = à 7,5 t/j 120 fois/an	MANUTENTION 10 kg – 600 h/an	MANUTENTION 15 kg – 600 h/an	POUSSERTIRER 250 kg – 600 h/an	POSTE EXPOSÉ
Réception plieur éponges/VT	Non	Non	Non	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Non	Non	Non	Non	Non
Pliage manuel	Non	Non	Non	Non	Non
Enroulement tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Préparation expéditions plat	Non	Non	Non	Non	Non
Filage/expé. VT	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation expéditions tapis	Analyse à faire par l'entreprise				
Magasinier linge plat	Non	Non	Non	Non	Non
Couture	Non	Non	Non	Non	Non
Mise en place/réformer/retrait /thermocollage/marquage	Non	Non	Non	Non	Non
Réception et déballage linge neuf	Non	Non	Non	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non	Non	Non	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Oui				Oui
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non	Non	Non	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui				Oui
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui				Oui
Navetteur/SPL	Oui				Oui
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non	Non	Non	Non	Non
Technicien de maintenance	Non	Non	Non	Non	Non
Dépotage des produits chimiques	Non	Non	Non	Non	Non

(Analyse des postes. – Facteur de pénibilité « Postures pénibles ». – Filière location de linge/blanchisseurs)

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	MAINTIEN des bras en l'air au moins 4 secondes	900 H/AN	TORSION du torse à 30 degrés	900 H/AN	TORSE FLÉCHI à 45 degrés	900 H/AN	POSTE EXPOSÉ
Accrochage sacs	Non		Non		Oui	Non	Non
Approvisionnement tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Non		Non		Non		Non
Tri sur table	Non		Non		Non sauf si l'alimentation est manuelle	Non	Non
Déroutage bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Non		Non		Oui	Non	Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Non		Non		Non		Non
Chargement et déchargement laveuse plat/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement laveuses tapis	Non		Non		Oui	Non	Non
Chargement et déchargement séchoir	Non		Non		Oui	Non	Non
Engagement calandre petit plat	Non		Oui si le bac n'est pas sous la table d'enga- gement	Non	Non		Non
Engagement calandre grand plat	Non		Oui	Non	Non		Non
Engagement bobines	Non		Non		Non		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Non		Oui	Non	Non		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Non		Oui	Non	Non		Non

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	MAINTIEN des bras en l'air au moins 4 secondes	900 H/AN	TORSION du torse à 30 degrés	900 H/AN	TORSE FLÉCHI à 45 degrés	900 H/AN	POSTE EXPOSÉ
Réception calandre petit plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception calandre grand plat	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception bobines	Non		Non		Oui	Non	Non
Réception plieur éponges/VT	Non		Non		Oui	Non	Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie visitage/contrôle qualité	Non	Oui	Non	Non	Non		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT Partie tri VT	OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m		Oui		Non		OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur
Pilage manuel	Non		Non		Oui	Non	Non
Enroulement tapis	Non		Non		Non		Non
Préparation expéditions plat	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non
Filimage/expé. VT	OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m		Non		Non		OUI à la condition que la barre soit fixe et située à une hauteur égale ou supérieure à 1,55 m par rapport aux pieds de l'opérateur
Préparation expéditions tapis	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Magasinier linge plat	Non		Oui		Oui	Non	Non

LISTE DES SITUATIONS et des postes de travail occupés à temps plein	MAINTIEN des bras en l'air au moins 4 secondes	900 H/AN	TORSION du torse à 30 degrés	900 H/AN	TORSE FLÉCHI à 45 degrés	900 H/AN	POSTE EXPOSÉ
Couture	Non		Non		Non		Non
Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Non		Non		Non		Non
Réception et déballage linge neuf	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Préparation sanitaire/magasinier	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non
Rippeur/agent de quai	Non		Non		Non		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Oui	Non	Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Non		Non		Non		Non
Navetteur/SPL	Non		Non		Non		Non
Equipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Non		Non		Oui	Non	Non
Technicien de maintenance	Non		Oui	Non	Oui	Non	Non

ANNEXE VI

Tableau inventaire des principaux produits utilisés en pressing - filière pressing/laveries - CTTN

Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de dangers mentionnées à l'article D 4161-2 du Code du travail		Autres mentions de dangers, non déportées dans l'arrêté du 30 décembre 2015																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
Sensibilisant reproducteur H314	Sensibilisant non reproducteur H317	Cancérogène tot H350	Cancérogène tot H350	Mutagénicité sur les cellules germinales H340	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D	H360D

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détaillants et détaillants-fabricants)

AVENANT N° 2 *BIS* DU 6 JUILLET 2016
À L'AVENANT N° 18 DU 16 JANVIER 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1651043M

IDCC : 1286

Entre

CNDC

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAA CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie n° 3224 a instauré au profit des salariés, cadres et non cadres, relevant de son champ d'application, un régime complémentaire de prévoyance, le régime existant ayant été amélioré par l'avenant n° 2 en date du 21 décembre 2015 et complété par le présent avenant n° 2 *bis*.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Il est entendu que les améliorations consenties dans le cadre de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 à la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont appliquées à compter du 1^{er} janvier 2016 aux sinistres en cours et applicables aux sinistres à venir.

Article 2

Garanties minimales obligatoires

L'article 5.2.1 « Garantie incapacité de travail », l'article 5.2.2 « Garantie invalidité » et l'article 5.4 « Garantie rente éducation » de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont complétés comme suit :

« 5.2.1. Garantie incapacité de travail

Les prestations en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier.

5.2.2 Garantie invalidité

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier. »

« 5.4 Garantie rente éducation

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement, à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 sont calculées dans les conditions définies par ce dernier. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190

Convention collective nationale

**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM**

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2016

RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1651039M*

IDCC : 2150

Entre

FNESH

D'une part, et

CGT SP

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A été adopté le présent accord fixant la méthodologie de négociation portant la révision des dispositions communes aux différentes catégories de personnel de la convention collective nationale étendue de la branche des ESH du 27 avril 2000 et ses avenants étendus en vigueur.

PRÉAMBULE

Depuis 2009, les membres de la commission paritaire nationale ont validé le principe d'une mise à jour de la 1^{re} partie de la convention collective nationale.

Le 15 avril 2015, un protocole a été conclu en vue d'aboutir à un accord au plus tard le 31 décembre 2015. Malgré un nombre important de réunions de négociations organisées au cours de l'année 2015, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à la rédaction d'un texte rénové.

Dans un tract syndical du 18 février 2016, plusieurs organisations syndicales ont notamment regretté la lenteur du projet, tout en rappelant la nécessité d'une actualisation du texte. Ce constat est partagé par les représentants de la délégation employeur. Les partenaires sociaux ont donc convenu de la nécessité de revoir la méthodologie de travail afin d'aboutir à un texte rénové dans un délai fixé par les parties au 30 juin 2017.

C'est dans cet esprit qu'il a été proposé cet accord de méthode et que les parties l'ont accepté.

Article 1^{er}

Objectifs de la négociation

Il est rappelé que les négociations portent sur les dispositions communes aux différentes catégories de personnel de la convention collective nationale du 27 avril 2000.

Afin de partager pleinement les objectifs de la réécriture du texte, les partenaires sociaux ont identifié conjointement les enjeux de ce nouveau texte de référence :

Clarifier :

Les partenaires sociaux s'accordent pour constater l'obsolescence de certaines dispositions de la convention collective actuelle (références aux anciens articles du code du travail, dispositions de la convention collective nationale qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolution législatives ou jurisprudentielles, interprétations de la commission paritaire nationale des ESH non prises en compte...) qu'il convient d'actualiser.

Le nouveau texte doit être de lecture facile, ce qui nécessite une structure plus lisible. Un projet de sommaire (susceptible d'évoluer durant la négociation) est joint en annexe à titre indicatif. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique, la réécriture doit privilégier des formulations claires et explicites pour répondre aux attentes des salariés de la branche.

Par ailleurs, la convention collective adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné : les partenaires sociaux conviennent donc que les règles y figurant doivent aller au-delà du cadre légal et prévoir des avantages et aménagements complémentaires. Les règles directement issues du régime légal ne seront pas reprises, le texte renvoyant autant que possible aux dispositions légales existantes afin de concentrer exclusivement les règles conventionnelles ;

Moderniser :

La réécriture est l'occasion de rendre la convention adaptable aux nouvelles organisations du travail et aux attentes exprimées par les salariés.

Le nouveau texte doit également suivre les multiples évolutions législatives, ce qui sera facilité par le renvoi aux dispositions légales applicables. A ce titre les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles qui peuvent donner lieu à une interprétation erronée.

Bâtir ensemble :

Le présent accord fixe les modalités de la négociation et notamment le calendrier qui devra être respecté. Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les partenaires sociaux s'engagent à aborder la négociation du texte dans sa globalité, tout en préservant l'équilibre général dans les garanties offertes aux salariés.

Article 2

Effets du protocole

Le présent protocole d'accord engage les parties pour la négociation visée ci-dessus sans qu'aucune des parties ne puisse s'en prévaloir pour toute autre négociation.

Article 3

Calendrier et modalités de travail

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :

- une première étape consacrée à l'adaptation juridique de la convention collective, avec l'objectif d'aboutir à un texte signé pour le 30 octobre 2016 ;

- une deuxième étape consacrée à la modernisation de la convention collective avec l'ouverture des discussions au 1^{er} novembre 2016.

Une réunion de la commission paritaire nationale aura lieu tous les mois à partir du mois de septembre, afin de laisser le temps aux parties de se consacrer, dans l'intervalle, à l'étude des textes proposés.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront respecter un délai de 15 jours avant chaque réunion.

Article 4

Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des ESH. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 5

Révision

Les parties au présent accord peuvent décider de la révision de tout ou partie du présent accord.

Article 6

Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des 2 pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 6 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Actualisation de la structuration de la convention collective (à titre indicatif)

Application de la convention collective nationale

Champ d'application de la convention

Date d'entrée en vigueur. – Durée de la convention

Révision et dénonciation de la convention

Information des salariés

Droit syndical/Représentation du personnel

Dialogue social au sein de la branche (: commission paritaire nationale)

Exercice du droit syndical

Représentation du personnel (: heures de délégation...)

Conclusion et rupture du contrat de travail

Conclusion

– Embauche (: recrutement, bourse de l'emploi, visites médicales, contrat écrit...)

– Période d'essai, reprise d'ancienneté

Rupture

– Démission

– Licenciement

– Rupture conventionnelle

– Retraite

Exécution du contrat de travail

Durée et aménagement du travail

– Durées et temps de travail/repos

– Aménagement du temps de travail

– Astreintes

Absences

– Congés annuels (congrés payés, congrés spéciaux, congrés d'ancienneté)

– Maternité, parentalité, adoption

– Maladie

– Accident du travail et maladie professionnelle

Rémunération

Ancienneté (prime...)

Prime de vacances

Gratification de fin d'année

Rémunérations complémentaires

Brochure n° 3190

Convention collective nationale

**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM**

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET1651040M*

IDCC : 2150

Entre

FNESH

D'une part, et

CGT SP

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis de nombreuses années les ESH sont confrontées à des mutations importantes, notamment dans les domaines de la proximité, la gestion locative et la maîtrise d'ouvrage. S'y ajoute également l'accompagnement des salariés seniors et/ou connaissant des restrictions médicales.

A ce titre, la loi du 5 mars 2014, en mettant au centre le développement des compétences, les parcours certifiants et plus fondamentalement l'employabilité des salariés, appelle l'identification de moyens pour anticiper les évolutions, conforter les emplois existants et maintenir la qualification des salariés.

Les obligations d'adaptation au poste et d'attention à porter au développement de l'employabilité des salariés, nécessitent la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, entreprise et salariés, avec la mise en place d'outils adaptés aux enjeux du secteur.

La politique d'emploi et de formation des ESH doit, par ailleurs, permettre par les voies notamment de l'alternance, d'intégrer les jeunes à notre milieu professionnel, tout cela concourant à la performance et au développement de nos organismes. Elle doit également permettre aux salariés et à l'entreprise de mieux appréhender l'évolution des enjeux sociétaux afin d'y faire face.

Les modalités de la formation doivent s'adapter aux évolutions technologiques (autoformation en ligne) et aux innovations pédagogiques (mises en situation). En effet, la simple utilisation de la formation comme « boîte à outils » ou une stricte adaptation au poste de travail ne sauraient suffire.

La formation professionnelle doit permettre aux collaborateurs et aux salariés de développer leurs compétences, dans la perspective du développement de leur employabilité et de leur évolution professionnelle.

Au regard de ce qui précède, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de développer tant des formations générales adaptées aux métiers de nos entreprises que des actions plus ciblées dédiées aux publics en difficulté (illettrisme, reconversion professionnelle de salariés inaptes, salariés en difficulté pour évoluer, etc.).

Le présent accord collectif se substitue aux dispositions conventionnelles définies par la branche sur le sujet de la formation.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

Article 2

Plan de formation

Le plan de formation est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation professionnelle qu'il définit. Celles-ci intègrent les enjeux des orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins des collaborateurs et le cas échéant les règles posées par les accords de branche ou d'entreprise.

Le plan de formation permet d'identifier les besoins de compétence des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise :

- pour le salarié : lui permettre d'assurer de nouvelles missions ou fonctions, d'optimiser au mieux son travail, de développer des compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi ou d'élargir son périmètre d'actions ;
- pour l'entreprise : développer l'efficacité individuelle et collective du salarié, accompagner le changement, faire face aux nouveaux besoins ou évolutions technologiques, etc.

Article 3

Instances représentatives dans l'entreprise

Article 3.1

Rôle des représentants du personnel

L'examen en comité d'entreprise de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions de formation prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, professionnalisation, support d'autoformation, conseil en matière de formation et carrière...) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

A ce titre, les parties signataires rappellent le rôle important de la concertation et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la formation professionnelle des salariés et recommandent, à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de créer une commission de formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité d'entreprise en matière de formation.

La commission formation se réunit en amont des séances du comité d'entreprise, afin de préparer les délibérations, étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine.

Les parties signataires s'engagent à proposer dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH (cf. art. 8), des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

Article 3.2

CFESS de branche

Le congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) a pour objectif de permettre aux salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales.

En complément des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à l'instauration du fonds paritaire national intersectoriel, dont l'une des missions vise le financement des formations économiques sociales et syndicales, les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises et ainsi, l'utilité de maintenir un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations sociales économiques et syndicales spécifiques à la branche des ESH, au travers d'un compte dédié, nommé « CFESS de branche ».

Contribution au CFESS de branche :

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale de l'année en cours. Elle est collectée annuellement, mutualisée dans un compte « CFESS de branche » et gérée par l'OPCA de la branche.

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés à l'année N – 1 (exemple : 2016 pour 2017) et sera validé chaque année par la CPNEF.

Utilisation des fonds mutualisés du CFESS de branche :

Les ressources du compte « CFESS de branche » sont destinées, selon les règles édictées par la CPNEF :

- au remboursement des salaires, aux ESH qui en font la demande, pour leurs salariés bénéficiaires du CFESS de branche ;
- au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH ;
- au remboursement des frais de déplacement, hébergement, restauration... selon les barèmes actuels qui pourront être actualisés par la CPNEF des ESH.

Commission paritaire de gestion du CFESS de branche :

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte « CFESS de branche ».

La commission se réunit au moins deux fois par an en même temps que la CPNEF des ESH.

- elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés ;
- elle définit également les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESS de branche.

Elle établit et présente un bilan des fonds utilisés en partenariat avec l'organisme collecteur.

Pour accompagner les entreprises et les salariés de la branche, la commission élabore un guide pratique, en partenariat avec l'organisme collecteur.

Article 4

Formations à l'initiative du salarié

Chaque salarié de la branche professionnelle dispose d'éléments d'informations relatifs à l'évolution des métiers et de l'environnement réglementaire, lui permettant ainsi d'être acteur de son parcours professionnel.

Les salariés de la branche peuvent, à leur initiative, mobiliser au sein et à l'extérieur de l'entreprise, un ensemble d'outils et de services afin de mettre en œuvre leur parcours professionnel.

Pour appuyer le déploiement de ces parcours, la fédération des ESH élaborera un guide pratique à destination des salariés, présentant les dispositifs et modalités d'accès à la formation.

De manière complémentaire aux actions organisées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, les salariés peuvent solliciter des formations et notamment au titre :

- du compte personnel de formation ;
- du congé individuel de formation.

Article 4.1

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation permet un accès différencié à des formations professionnelles à forte valeur ajoutée pour le salarié.

Dans le respect des dispositions légales, le CPF s'alimente en fonction du temps de travail effectif.

Un prorata est effectué pour les personnes ne travaillant pas à temps complet sur l'année.

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.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compteur CPF. Pour permettre au salarié de suivre l'état de ce compteur, le salarié pourra se rendre sur le site d'un service dématérialisé gratuit, dédié à cet effet : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

Le délai pour faire une demande de CPF pendant le temps de travail à l'employeur est de :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation est requis.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. La réponse est notifiée par écrit au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut autorisation d'absence.

Si le salarié souhaite effectuer sa formation hors temps de travail, il aura à effectuer sa demande directement auprès de l'OPCA, sans avoir à en demander l'autorisation préalable à son employeur, sauf dans le cas où un accord d'entreprise prévoirait une gestion en interne du budget CPF.

a) Actions de formation éligibles au CPF

Les typologies de formations éligibles au financement via le CPF sont celles :

- certifiantes (ou permettant d'obtenir une partie de certification professionnelle) ;
- qualifiantes et/ou diplômantes (ou en vue d'acquérir les compétences correspondantes à un niveau de classification des emplois des ESH).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les actions de formation éligibles au CPF sont celles inscrites au sein de :

- la liste nationale interprofessionnelle (COPANEF) ;

- l’une des listes régionales (COPAREF) ou ;
- la liste nationale de branche (CPNEF), dont une liste à la date de l’accord est indiquée en annexe.

A ces formations éligibles, s’ajoutent les actions qui s’inscriront dans le cadre du socle de connaissances et de compétences (Cléa), l’accompagnement à la VAE, la réalisation d’un bilan de compétences, la création/reprise d’entreprise ou encore, pour les bénévoles et les volontaires en service civique, l’acquisition des compétences nécessaires à l’exercice de leur mission (dans la limite des heures acquises au titre du compte d’engagement citoyen).

b) Formations opposables à l’employeur

L’accord préalable de l’employeur pour la mobilisation du CPF durant le temps de travail, n’est toutefois pas requis pour les actions :

- visant le socle de connaissances et de compétences (Cléa) ;
- nécessitant un accompagnement à la VAE ;
- liées à l’abondement correctif prévu par l’article L. 6323-13 ;
- précisées, le cas échéant, par accord d’entreprise ;
- visant les formations qualifiantes du secteur professionnel (cf. annexe partie 3 de liste de branche), sur la base d’un projet professionnel défini par le futur bénéficiaire et après conseil du service RH au regard notamment des prérequis nécessaires au départ en formation, dans le cadre d’un entretien ou d’un échange demandé par le salarié.

Les parties signataires invitent les salariés désirant mobiliser leur CPF dans le cadre des formations opposables à l’employeur, à convenir avec celui-ci d’un calendrier de formation adapté à l’organisation du travail.

c) Articulation avec les autres dispositifs visant le développement des parcours professionnalisants

Une articulation de différents dispositifs de formation (professionnalisation, plan de formation, CIF, VAE, etc.) permet de compléter le financement et/ou les heures du projet de formation du salarié si celui-ci ne peut pas être totalement pris en charge avec la seule mobilisation des financements dédiés au CPF.

d) Financement des actions de formation au titre du CPF

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la formation au titre du CPF pour les salariés est prise en charge sur la base d’une contribution de 0,2 % de la masse salariale brute annuelle.

Cette contribution est gérée soit par l’OPCA, soit par l’entreprise en cas d’accord d’entreprise le précisant.

Bien que l’entreprise puisse gérer cette contribution, dans le cadre d’un accord d’entreprise, les parties signataires recommandent tout particulièrement aux entreprises de s’acquitter de cette obligation auprès de l’OPCA désigné par la branche.

D’autres financeurs complémentaires peuvent intervenir dans la prise en charge des actions de formations dans le cadre du CPF (AGEFIPH, OPACIF, région, Pôle emploi...).

e) Abondement complémentaire

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d’heures inscrites au CPF du salarié, celui-ci peut faire l’objet, à la demande du salarié, d’abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation dans le cadre des dispositifs légaux.

Les parties signataires souhaitent qu’une attention particulière soit portée aux projets de formation nécessitant un abondement complémentaire par l’employeur, et dont les dispositions peuvent être précisées par accord d’entreprise.

Sont visés prioritairement :

- les projets de formation ciblant les qualifications de la liste nationale de branche (CPNEF) ;
- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés seniors dont la qualification initiale est obsolète ;
- les salariés connaissant des restrictions médicales, afin d’anticiper une éventuelle inaptitude ;
- les salariés de retour de 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 ;
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Ces abondements complémentaires pourront être financés par le fonds paritaire de formation des ESH (cf. art. 8).

Article 4.2

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre une action de formation, à son initiative et à titre individuel, indépendamment de sa participation aux actions du plan de formation de l’entreprise pour :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d’activité ou de profession ;
- s’ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l’exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
- préparer et passer un examen pour l’obtention d’une certification.

Article 5

Professionnalisation

La professionnalisation des salariés de la branche professionnelle constitue un enjeu stratégique pour le développement de l’employabilité des moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d’emploi.

Les ESH présentent de nombreuses opportunités d’emplois sur l’ensemble du territoire. A ce titre, l’engagement de la branche pour favoriser l’intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnalisants se traduit par une politique volontaire en faveur de ces publics.

Article 5.1

Intégration dans le secteur d’activité

Pour les ESH, la préparation opérationnelle à l’emploi (POE), qu’elle soit individuelle ou collective, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement. Elle permet d’identifier et de former les demandeurs d’emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des ESH.

Pour les demandeurs d’emploi, la POE favorise l’accès à nos métiers, au moyen d’une formation préalable à l’embauche et de mise en situation professionnelle au sein des ESH.

La mise en œuvre s’effectuera en lien avec l’OPCA de la branche, Pôle emploi et l’ESH, et le cas échéant, la CPNEF.

Les parties signataires encouragent les ESH à mobiliser ce dispositif d’intégration des demandeurs d’emploi, permettant d’embaucher, à l’issue d’une formation interne ou externe définie avec l’ESH et prévoyant une période d’application en entreprise, sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Article 5.2

Alternance

Les parties signataires entendent poursuivre leur engagement en favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le recrutement de jeunes et des demandeurs d'emploi dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

a) Contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Ce type de contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, a pour objectif en effet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir :

- un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle, ou ;
- une qualification professionnelle visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

b) Qualifications prioritaires

La commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) considère comme prioritaire le financement des contrats de professionnalisation, en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises :

- renouvellement urbain ;
- transition énergétique ;
- qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;
- gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée ;
- sécurité des biens et des personnes ;
- gestion technique, maintenance des immeubles ;
- maîtrise d'ouvrage ;
- accompagnement social et médico-social ;
- médiation sociale ;
- technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;
- gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de 24 mois, notamment pour :

- les qualifications prioritaires définies au b ci-dessus ;
- pour tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie alors le titulaire du contrat pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

d) Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 70 % du Smic ;
- salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 80 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure à 85 % du Smic ;
- salariés âgés de 21 ans à 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 95 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1) sans être inférieure à 95 % du Smic ;
- salariés âgés de plus de 26 ans, elle ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure au Smic.

e) Financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les contrats de professionnalisation s'effectuera sur la base des forfaits horaires ci-dessous qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Les contrats de professionnalisation donneront lieu à une prise en charge forfaitaire, par l'OPCA de la branche, à hauteur de 15 €/heure.

La CPNEF procédera chaque année à un bilan d'application et examinera la nécessité de revoir les niveaux de financement en fonction des besoins au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.3

Période de professionnalisation

a) Bénéficiaires

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat unique d'insertion (CUI) (exemple : emplois d'avenir).

b) Objectifs de la formation

La période de professionnalisation a prioritairement pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif est établi par la commission paritaire nationale emploi et formation des ESH :

- renouvellement urbain ;
- transition énergétique ;
- qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;
- gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée ;
- sécurité des biens et des personnes ;
- gestion technique, maintenance des immeubles ;
- maîtrise d'ouvrage ;

- accompagnement social et médico-social ;
- médiation sociale ;
- technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;
- gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

Les actions au titre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien du salaire.

Les heures de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile, avec l'accord écrit du salarié. L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit. L'intéressé s'engage à suivre la formation avec assiduité et satisfaire aux évaluations prévues.

c) La nature des formations éligibles

Les actions de formation éligibles sont :

- des actions qualifiantes :
 - soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit visant un emploi reconnu notamment, dans les classifications de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches
- des actions visant le socle de connaissances et de compétences ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

d) La durée de la formation

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions liées à :

- accompagnement à la VAE ;
- formations mobilisées en articulation avec le CPF du salarié ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la CNCP.

e) Le financement

La prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation pour les périodes de professionnalisation s'effectuera sur la base des forfaits horaires qui font l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

La période de professionnalisation donnera lieu à une prise en charge forfaitaire, par l'OPCA, à hauteur de 20 €/heure.

La CPNEF procédera chaque année à un bilan d'application et examinera la nécessité de revoir les niveaux de financement en fonction des besoins au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Article 5.4

Tutorat

Dans le prolongement et dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'accord du 23 mars 2014 relatif au tutorat, les salariés bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur dans le cadre des actions de professionnalisation, dont les missions essentielles seront de contribuer à l'acquisition de compétences, de connaissances et d'aptitudes professionnelles :

- accompagner le salarié bénéficiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- accueillir, aider, informer et guider les salariés qui participent à des actions de formation ;
- contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- organiser dans l’entreprise l’activité des salariés en formation et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- assurer la liaison avec l’organisme ou le service formation chargé de la formation ;
- assurer la communication avec le manager ;
- participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat, de la période de professionnalisation, etc., et à l’évaluation du suivi de la formation ;
- évaluer le niveau des compétences acquises en fin de dispositif/formation.

L’employeur veille à :

- permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions ;
- prendre toutes les mesures d’organisation et d’aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l’accomplissement de la mission de tuteur ;
- assurer la formation du tuteur.

Pour favoriser l’exercice de la fonction tutorale, le salarié tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d’une préparation et, si nécessaire, d’une formation spécifique.

L’OPCA de la branche et l’AGEFIPH peuvent assurer la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et proposer une aide à la mise en place d’un dispositif de tutorat.

Article 6

Moyens facilitant l’accès à la formation

Pour faciliter l’accès à la formation, la mise en œuvre de l’entretien professionnel constitue le socle de l’expression des besoins du salarié permettant à chaque salarié de la branche de disposer avec l’entreprise d’un temps d’échanges dédié.

Les actions recommandées à l’issue de cet entretien peuvent porter sur la reconnaissance de son expérience et des compétences acquises et envisager son évolution professionnelle.

Article 6.1

Entretien professionnel

Les ESH ont développé différentes pratiques d’entretien. Dans le cadre de la nouvelle obligation d’un entretien professionnel *a minima* tous les 2 ans, chaque entreprise intègre cette obligation dans ses processus de gestion de carrière.

Les parties signataires rappellent que l’entretien professionnel est distinct de l’entretien individuel et afin qu’il n’y ait pas de confusion, les parties préconisent que ces deux entretiens ne se suivent pas.

L’entretien professionnel doit permettre au salarié de se projeter et de réfléchir à son parcours professionnel.

Chaque entretien professionnel donne lieu à une formalisation écrite (papier ou numérique) remise au salarié.

Afin de favoriser l’appropriation des nouvelles règles et les meilleures pratiques, la branche des ESH assurera un recensement des pratiques au travers d’une enquête de suivi, établira un guide méthodologique présentant un support écrit d’entretien professionnel à destination des entreprises ne disposant pas de processus formalisé et proposera dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH, des actions visant à accompagner les managers à la conduite de ces entretiens et les salariés qui le souhaiteront, à la préparation de cet entretien.

Tous les 6 ans, lors de l’entretien professionnel, employeur et salarié font un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l’entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation ;
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures complémentaires pour les salariés à temps complet ou de 130 heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Un suivi qualitatif des bonnes pratiques et difficultés rencontrées, sera réalisé tous les 2 ans, avec notamment la recherche des meilleures pratiques permettant :

- des progressions salariales : évolutions du salaire brut (salaire de base et/ou primes), développement du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- des progressions professionnelles : nouvelles responsabilités ou missions confiées au salarié, changement d'emploi, acquisition et développement d'une nouvelle compétence amenant à la transformation partielle de l'emploi, mutation, promotion, changement de qualification.

Les parties signataires considèrent l'entretien professionnel comme un outil stratégique pour identifier les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour les salariés, les besoins en compétences de l'organisation et les actions à mettre en œuvre.

Le salarié, acteur de son parcours professionnel, a la possibilité en amont ou en aval de cet entretien, de mobiliser un conseil en évolution professionnelle (cf. art. 6.4).

Article 6.2

Bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 6.3

Validation des acquis de l'expérience

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

Si par nature, la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise, la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

Cet accompagnement vise à aider le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

Article 6.4

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il permet :

- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur la région ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs pouvant être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Les opérateurs, chargés de recevoir les usagers dans le cadre du CEP, sont selon leur statut :

- l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel à la formation (OPACIF) de la branche
- les missions locales ;
- l'association pour l'emploi de cadres (APEC) ;
- le réseau des Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- les opérateurs désignés par la région dans le cadre du service public régional de l'orientation ;
- Pôle emploi.

Le CEP pourra avec l'accord de l'employeur se dérouler pendant le temps de travail.

Article 7

Observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche professionnelle de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'observatoire des métiers est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires reconnaissent l'importance prépondérante de l'observatoire des métiers comme socle indispensable à toute politique de formation au niveau de la branche.

Elles s'engagent à développer les moyens actuellement à leur disposition en termes de pilotage et de communication :

- en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'observatoire des métiers, dans le cadre de commission paritaire nationale emploi et formation
- en élaborant un référentiel des métiers de branche ou interbranche (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre des formations qualifiantes ou certifiantes de la branche...
- en mettant en place un espace internet dédié à l'observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'OPCA et aux principaux organismes de formations du secteur, aux travaux de la CPN et de la CPNEF, aux accords de branche, aux ressources humaines, à la bourse de l'emploi...

Il est notamment chargé :

- d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de pilotage ;
- de présenter son programme de travail à la CPNEF pour recueillir son avis avant son adoption et à l'OPCA de la branche pour en demander son financement ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'observatoire présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNEF. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des ESH et des salariés, via l'espace internet prévu à cet effet.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la CPNEF.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir au cours des 12 prochains mois, dans le cadre de la CPNEF, une négociation visant à préciser les objectifs, le rôle et les moyens alloués à la CPNEF pour mettre en œuvre les travaux de l'observatoire des métiers.

Article 8

Fonds paritaire de formation des ESH

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques, le fonds paritaire de formation des ESH permettra la réalisation d'actions prioritaires :

- les actions collectives de formation visant l'accompagnement des reconversions suite à une décision d'inaptitude ;
- les projets individuels et collectifs de formation des ESH ;
- la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP...) pour qu'ils soient le relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 à l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective)
- les actions collectives de formation proposées aux salariés
- les actions de formation définies par la convention collective et ses accords de branche (gestion des carrières, contrat de génération, handicap, pénibilité, formation professionnelle...)

La CPNEF, créera un comité de pilotage qui sera chargé de suivre l'utilisation des ressources du fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du catalogue de branche mis en œuvre par la fédération des ESH.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités et leurs modalités de déploiement, en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir au cours des 12 prochains mois, dans le cadre de la CPNEF, une négociation visant à préciser les objectifs, le rôle et les moyens alloués à la CPNEF pour réaliser le suivi du fonds paritaire de formation.

Article 9

Politique de certification de la branche

Sur la base des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNEF :

- examinera le recensement des offres de formation certifiées reconnues au RNCP correspondant aux métiers de la branche et celles correspondant aux CQP de la branche ou CQPI applicables à notre branche ;
- préconisera la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour actualiser les unités de compétences liées au CQP existants ;
- validera le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou inter-branches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;
- publiera les critères permettant l'inscription sur les listes de formations éligibles au CPF et mettra à jour l'annexe à l'accord sur les formations qualifiantes éligibles au CPF, en examinant les formations certifiantes ou correspondant aux CQP de branche (ou CQPI applicables à notre branche) les plus adaptées et pouvant être réalisées dans le crédit d'heures du CPF.

Il est rappelé que, dans le strict respect des règles de concurrence, la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation. Afin d'aboutir à ses préconisations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de connaissance liées aux formations.

Article 10

Lien avec les organismes professionnels de formation

Les signataires mandatent les représentants employeurs et salariés administrateurs d'organismes de formation propres au secteur professionnel afin de promouvoir la mise en œuvre des priorités définies par la branche.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

- de prendre l'attache des organismes de formation (AFPOLS, Franchir...) partenaires des ESH en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies par la branche,
- de s'assurer de la coordination et de l'animation territoriale, conjointement avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

Article 11

Financement de la politique de formation

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'OPCA de la branche, véritable partenaire de celle-ci, accompagne les entreprises dans l'optimisation du financement de la formation pour les salariés et la performance des entreprises, dans le respect des dispositions déterminées par la branche et la CPNEF, après validation de la CPN.

Il appartient aux entreprises de décider librement d'un choix de versement volontaire supplémentaire à l'OPCA de la branche pour le développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche.

Chaque année, la CPNEF adresse à l'OPCA de la branche les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions légales, conventionnelles et les éventuelles contributions volontaires supplémentaires, qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

En complément des dispositions légales, les parties signataires au présent accord entendent doter la branche professionnelle de moyens dédiés et complémentaires afin de mener une politique de formation ambitieuse au travers du fonds paritaire de formation des ESH.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCA pour laquelle son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé au maximum à 0,20 % de la masse salariale.

Afin de permettre la montée en régime du fonds paritaire mutualisé des ESH, les parties signataires souhaitent que cette contribution soit appelée au 1^{er} semestre de l'année en cours à hauteur de 0,15 % de la masse salariale ⁽¹⁾.

Au regard de la consommation par les salariés du budget disponible, le solde de cette contribution, soit 0,05 % de la masse salariale pourra être appelé sur décision de la CPNEF au plus tard en octobre.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA de branche, ainsi qu'à la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Sur la base d'un bilan des actions financées par l'OPCA de la branche et liées à ce financement conventionnel, les parties signataires pourront étudier la réévaluation du taux de contribution dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la fédération des ESH et l'OPCA de la branche organiseront annuellement une enquête de suivi de la qualité de services apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Article 12

Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle au sein de la branche des ESH

Les parties signataires conviennent de substituer les dispositions de ce présent accord aux dispositions aux textes des accords et avenants précédemment en vigueur et portant sur le même objet :

- accord du 9 décembre 1994 relatif à Habitat formation ;
- accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle, à l'exception des dispositions de l'article 1 relatif à la commission emploi et formation et à l'article 4 relatif aux moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la formation professionnelle ;
- accord du 26 février 2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle ;
- avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 relatif à la formation professionnelle.

(1) Cette disposition s'inscrit en substitution du prélèvement forfaitaire des frais de gestion de l'OPCA, consécutif à l'accord USH du 7 décembre 1994 (0,10 % de la masse salariale) et de la participation de 0,05 % de la masse salariale au fonds paritaire mutualisé, consécutif à l'accord ESH du 26 février 2007.

Article 13

Révision

Les parties au présent accord peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations liées par la présente convention se réuniront au moins une fois tous les 3 ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l'accord de branche.

Article 15

Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 16

Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

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

Après avoir lu et paraphé chacune des 18 pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 6 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation

1. Les certifications issues de l'inventaire de la CNCP :

- attestation de formation en matière de gestion des situations de crise et de comportement humain ;
- certificat de formation de base à la sécurité (technique individuelle de survie, formation de base lutte incendie, premiers secours élémentaires, sécurité des personnes et responsabilité sociale) ;
- certificat de sensibilisation à la sûreté ;
- certificat de formation spécifique à la sûreté ;
- certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie ;
- certification amiante (art. R. 4412-139 du code du travail) ;
- habilitation électrique – 76 habilitations ;
- diplôme de compétence en langue (DCL) ;
- brevet informatique et internet pour adultes (B2I) ;
- certification C2i (informatique et internet) ;
- certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) – 44 certificats ;
- les tests TOEFL (Test of English as a Foreign Language) ;
- le test BULATS (Business Language Testing Service) ;
- Cambridge English : Business Certificates (BEC) ;
- les tests TOEIC (Test of English for International Communication) ;
- certificat professionnel « Formateur professionnel » ;
- certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de formateur en entreprise » ;
- certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de tuteur en entreprise ».

2. Les principales formations diplômantes du secteur :

- CAP Gardien immeuble ;
- CAP Maintenance hygiène des Locaux ;
- BAC PRO Technicien du bâtiment ;
- BAC PRO Services de proximité et vie locale ;
- BAC PRO Gestion et administration ;
- BAC PRO Commerce ;
- BAC PRO Comptabilité ;
- BTS Services et prestations des secteurs sanitaires et sociaux ;
- BTS Economie sociale et familiale ;
- BTS Bâtiment ;
- BTS Génie civil ;
- BTS Professions immobilières ;
- BTS Assistant de gestion PME-PMI ;
- DUT Génie civil ;
- Diplôme d'état conseiller en économie sociale et familiale ;
- Licence professionnelle montage et gestion du logement social ;
- Licence professionnelle droit du logement social ;

- Licence professionnelle management du logement social ;
- Licence professionnelle gestion de l’habitat social ;
- Licence professionnelle gestion technique du patrimoine ;
- Licence professionnelle management des organisations, management du logement social ;
- Licence professionnelle montage et gestion du logement locatif social ;
- Master d’urbanisme ;
- Master génie civil ;
- Master droit et administration publique, spécialité droit et politique de l’habitat ;
- Master droit immobilier et management du logement social ;
- Master management général des villes et du territoire ;
- Master construction, urbanisme, contrats ;
- Master formation de formateurs aux métiers de l’enseignement et de la formation ;
- Diplôme d’état d’architecte ;
- Diplôme d’études en architecture ;
- Titre d’ingénieur ;
- Diplôme universitaire droit du logement ;
- Diplôme universitaire formateur d’adultes ;
- Titre formateur professionnel d’adultes.

3. Les formations qualifiantes du secteur professionnel

Sont visées les formations qualifiantes pour les emplois suivants :

- employé d’immeuble ;
- gardien/gestionnaire d’immeuble ;
- responsable/directeur d’agence ;
- chargé/gestionnaire de clientèle ;
- chargé/responsable d’opérations ;
- gestionnaire immobilier/régisseur ;
- responsable de programme immobilier ;
- évaluateur immobilier.

A la date de signature de l’accord, sont reconnus comme formations qualifiantes :

- le titre RNCP niveau 5 « Gardien d’immeuble » délivré par l’EMIS/AFPOLS, mis en œuvre également par Losfor et le SIADEP ;
- le titre RNCP niveau 3 « Responsable de site en habitat social » délivré par l’EMIS/AFPOLS ;
- le titre RNCP niveau 2 « Gestionnaire immobilier/régisseur » (vente et gestion d’immeuble) délivré par l’institut d’études juridiques et techniques appliquées à l’immobilier, la construction et l’habitat (ICH) – 7 unités d’enseignement (droit des baux, copropriétés, fiscalité Immobilière, statut et déontologie immobilière, contrats de vente, immobilier d’entreprise, comptabilité immobilière) ;
- le titre RNCP niveau 2 « Responsable de programme immobilier » délivré par l’institut d’études juridiques et techniques appliquées à l’immobilier, la construction et l’habitat (ICH) – 6 unités d’enseignement (urbanisme/aménagement, finances immobilières, marchés et contrats de travaux, droit promotion et sociétés immobilières, fiscalité immobilière, responsabilité et assurances construction) ;
- le titre RNCP niveau 2 « Evalueur immobilier (expertise et estimation) » délivré par l’institut d’études juridiques et techniques appliquées à l’immobilier, la construction et l’habitat (ICH) – 7 unités d’enseignement (urbanisme/aménagement, fiscalité immobilière, économie

immobilière, expertise judiciaire, estimation immobilière, immobilier d'entreprise, introduction à la technologie bâtiment) ;

- le parcours de qualification « Directeur(trice)/Responsable d'agence en habitat social » délivré par l'EMIS/AFPOLS (*) ;
- le parcours de qualification « Chargé(e) de gestion locative sociale » délivré par l'EMIS/AFPOLS (*) ;
- le parcours de qualification « Technicien(ne) de patrimoine immobilier social » délivré par l'EMIS/AFPOLS (*) ;
- le parcours de qualification « Chargé(e) d'opérations » délivré par l'EMIS/AFPOLS (*) ;
- le parcours de qualification « Chargé(e) d'accueil en habitat social » délivré par l'EMIS/AFPOLS (*) ;
- le parcours de qualification « Gardiens d'immeuble » porté par l'ARRA (dispositif ECLOR) (*) ;
- les parcours de qualification « Gardiens d'immeuble » et « Responsable de secteur » mis en œuvre par Franchir (*) .

Ainsi que prévu par l'article 9 du présent accord, la liste de la présente annexe est mise à jour au minimum 1 fois par an, par la CPNEF au vu :

- des offres de formation relevant d'un CQP ou CQPI validé par la CPNEF de la branche ;
- des formations certifiantes en cours de validation au niveau du RNCP (exemple : formation chargé de clientèle EMIS/AFPOLS en cours de validation par la CNCP).

(*) Sous réserve de la validation par la CPNEF de leur instruction et de leur inscription.

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**

AVENANT N° 1 DU 15 MAI 2016

À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015

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

NOR : ASET1651041M

IDCC : 1480, 1922

Entre
SIRTI
CNRA
FFRC
SNRC
SNRL

D'une part, et

SNJ
SNRT CGT
SNFORT FO
F3C CFDT
FFSCEGA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

1° Les parties signataires de l'accord de branche du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance dans la branche radiodiffusion ont constaté la survenance d'une erreur matérielle en son article 6, intitulé « Frais de soins de santé ». Ladite erreur se caractérise par le fait que le tableau des garanties « Frais de soins de santé » ne fait pas apparaître l'ensemble des

garanties (nature et niveaux) arrêtées par les partenaires sociaux, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires (en particulier les prothèses non dentaires, l'optique hors verres et les actes hors nomenclature).

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de procéder à la rectification de cette erreur matérielle, en modifiant la rédaction dudit article 6 « Frais de soins de santé ». Ainsi, le tableau figurant à l'article 6 de l'accord de branche du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance dans la branche radiodiffusion est modifié par le tableau qui suit :

Prestations maximum y compris remboursement de la Sécurité sociale

Pour les actes réalisés hors du parcours de soins, la participation de la mutuelle se limite au remboursement du ticket modérateur

NATURE DES ACTES	REGIME SOCLE (Prestations y compris remboursement de la Sécurité sociale)
HOSPITALISATION MEDICALE OU CHIRURGICALE y compris Maternité	
Séjour	125% BR
Actes chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), autres honoraires (2)	125% BR
Forfait journalier hospitalier (18€ au 1er janvier 2012)	100% frais réels
Chambre particulière	1,5% PMSS / jour
Frais d'accompagnement enfant de moins de 12 ans	1% PMSS / jour
RESTE A CHARGE 18€ SUR ACTES > 120€	
Participation forfaitaire sur actes techniques lourds	pris en charge
FRAIS DE TRANSPORT EN AMBULANCE ACCEPTES SS	100% BR
SEJOURS DIVERS (maison de repos, sanatorium, préventorium, aérisme, centre de rééducation ou de réadaptation fonctionnelle)	
Secteur conventionné et non conventionné	néant
ACTES MEDICAUX	
Généralistes	100% BR
Spécialistes (2)	150% BR
Auxiliaires médicaux, Analyses	100% BR
Actes chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM), actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE) (2)	150% BR
ACTES DE PREVENTION (3)	100% BR
PHARMACIE ACCEPTEE SECURITE SOCIALE	
Pharmacie acceptée sécurité sociale (65%, 30% et 15%)	100% BR

DENTAIRE		
	Soins (y compris parodontose acceptée SS)	100% BR
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale	150% BR
	Inlay-Onlay	150% BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la SS	150% BR (reconstitué)
	Orthodontie acceptée par la SS (moins de 16 ans)	150% BR
	Orthodontie refusée par la Sécurité Sociale	150% BR (reconstitué)
	Parodontologie	200 € / an / personne
	Implants dentaires	
PROTHESES NON DENTAIRES ACCEPTEES SECURITE SOCIALE		
	Prothèses auditives	125% BR
	Orthopédie et autres prothèses (remboursement différent en fonction des prothèses)	125% BR
OPTIQUE		
	Verres ⁽¹⁾	cf. grille optique
	Monture ⁽¹⁾	10 €
	Lentilles acceptées et refusées par la SS	forfait annuel 7% PMSS avec un remboursement minimum du TM
	Chirurgie réfractive (par œil)	néant
MATERNITE		
	Forfait	4% PMSS
ACTES HORS NOMENCLATURE		
	Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, diététicien, Psychologue	1% PMSS / séance (3X an)

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

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

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

(2) Médecin Non signataire du CAS : double limite - la prise en charge des dépassements prévue au régime doit être minorée de 20% dans la limite de 200% de la BR.

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

- le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures sur les 1ères et 2èmes molaires permanentes des enfants avant leur 14ème anniversaire, à raison d'une fois par dent,
- un détartrage annuel complet, effectué en 2 séances maximum,
- un bilan du langage oral et/ou un bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour les enfants de moins de 14 ans, à condition qu'il s'agisse d'un 1er bilan,
- le dépistage de l'hépatite B,
- le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour les actes d'audiométrie tonale et/ou vocale (dans le bruit ou avec tympanométrie),
- l'acte d'ostéodensitométrie osseuse remboursable par l'Assurance Maladie (pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans),
- les vaccins suivants : diphtérie, tétanos et poliomyélite (à tous âges) ; Coqueluche (avant 14 ans) ; Hépatite B (avant 14 ans) ; BCG (avant 6 ans) ; Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; Haemophilus influenzae B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de dix-huit mois.

2°. La grille optique hors monture est conservée :

Grille Optique **hors monture**

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

3° Les autres articles dudit accord du 17 décembre 2015 demeurent à l'identique.

Article 2

Dépôt et date d'application

Les parties signataires mandatent l'association patronale de la radiodiffusion (APAR) afin d'accomplir dans les meilleurs délais toutes les formalités tendant à son dépôt. Le présent avenant s'appliquera dès l'entrée en vigueur de l'accord du 17 décembre 2015, c'est-à-dire au premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel décidant de son extension (sans que le délai entre la parution de la décision d'extension et l'entrée en vigueur puisse être inférieur à 15 jours, auquel cas l'entrée en vigueur du présent accord sera repoussée au premier jour du trimestre civil suivant).

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 923. – MÉTALLURGIE
(Charente-Maritime)
(27 décembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 janvier 1979,
Journal officiel du 18 mars 1979)

AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : ASET1651046M
IDCC : 923

Entre

UIMM 17

D'une part, et

Métaux CFDT Charente-Maritime

CFE-CGC métaux 17

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux garantis annuels prévus par l'avenant du 19 avril 1991 de la convention collective de la métallurgie du département de Charente-Maritime sont fixés à partir de l'année 2016 par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituant la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Le présent barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit une mensualisation de 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1^{er} janvier 2017 à 5,32 € (base 35 heures).

Le barème, applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction du travail et de l'emploi de la Charente-Maritime ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle et à la direction des relations du travail à Paris.

Article 4

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent accord.

Fait à La Rochelle, le 15 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} janvier 2017

Valeur du point : 5,32 €.

Base : 35 heures soit 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE
I	1	140	744,80	
	2	145	771,40	
	3	155	824,60	
II	1	170	904,40	
	2	180	957,60	
	3	190	1 010,80	
III	1	215	1 143,80	AM1 1 143,80
	2	225	1 197,00	
	3	240	1 276,80	AM2 1 276,80
IV	1	255	1 356,60	AM3 1 356,60
	2	270	1 436,40	
	3	285	1 516,20	AM4 1 516,20
V	1	305	1 622,60	AM5 1 622,60
	2	335	1 782,20	AM6 1 782,20
	3	365	1 941,80	AM7 1 941,80
	4	395	2 101,40	AM8 2 101,40

Barème des taux garantis annuels applicable à partir de l'année 2016

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	1	305	23 764
	2	335	25 832
	3	365	28 132
		395	30 692

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
IV	1	255	20 321
	2	270	21 327
	3	285	22 434
III	1	215	18 329
	2	225	18 681
	3	240	19 245
II	1	170	17 685
	2	180	17 747
	3	190	17 908
I	1	140	17 613
	2	145	17 622
	3	155	17 632

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leur rémunération minimale hiérarchique, selon le barème suivant :

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION 5 %	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
I	1	140	744,80	37,24	782,04
	2	145	771,40	38,57	809,97
	3	155	824,60	41,23	865,83
II	1	170	904,40	45,22	949,62
	2	180			
	3	190	1 010,80	50,54	1 061,34
III	1	215	1 143,80	57,19	1 200,99
	2	225			
	3	240	1 276,80	63,84	1 340,64
IV	1	255	1 356,60	67,83	1 424,43
	2	270	1 436,40	71,82	1 508,22
	3	285	1 516,20	75,81	1 592,01

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 Juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leur rémunération minimale hiérarchique.

Le barème à utiliser pour les agents de maîtrise d'atelier est le suivant :

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION 7 %	RÉMUNÉRATION minimale y compris majoration
III	1	215	1 143,80	80,07	1 223,87
	2	225			
	3	240	1 276,80	89,38	1 366,18
IV	1	255	1 356,60	94,96	1 451,56
	2	270			
	3	285	1 516,20	106,13	1 622,33
V	1	305	1 622,60	113,58	1 736,18
	2	335	1 782,20	124,75	1 906,95
	3	365	1 941,80	135,93	2 077,73
	4	395	2 101,40	147,10	2 248,50

Brochure n° 3304

Convention collective nationale

IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 59 DU 26 JUILLET 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2016

NOR : ASET1651038M
IDCC : 2190

Entre
UNML

D'une part, et
SYNAMI CFDT
PSE CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de la grille relative à la valeur du point

La grille relative à la valeur du point est modifiée comme suit :

Grille relative à la valeur du point

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A compter du 01/10/2001	26 F
A compter du 01/07/2002	4,08 €
A compter du 01/07/2003	4,15 €
A compter du 01/07/2005	4,20 €
A compter du 01/01/2006	4,25 €
A compter du 01/01/2007	4,30 €
A compter du 01/01/2008	4,37 €
A compter du 01/07/2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
A compter du 01/01/2010	4,41 €
A compter du 01/01/2011	4,43 €
A compter du 01/07/2011	4,45 €
A compter du 01/01/2013	4,50 €

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A compter du 01/09/2016	4,55 €

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} septembre 2016.

Article 3

Extension

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285

Convention collective nationale
IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION

AVENANT N° 2 DU 30 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE
NOR : ASET1651042M

Entre
SIRTI
CNRA
SRN
SRGP
FFRC
SNRC
SNRL
SMSP

D'une part, et

SNFORT FO
FASAP FO
F3C CFDT
FFSCEGA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conscients de la nécessité de contribuer à la réduction de la précarité dans leur secteur tout en s'accordant sur les moyens d'un nécessaire recours au contrat à durée déterminée d'usage en fonction des besoins de l'activité, les parties au présent avenant sont désireuses de s'engager dans une politique de structuration de l'emploi dans le secteur de la radiodiffusion et entendent maîtriser le recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Les parties signataires conviennent que les stipulations du présent avenant complètent les dispositions légales régissant le recours au contrat à durée déterminée d'usage, en apportant des garanties supplémentaires aux salariés concernés, et n'ont en rien vocation à s'y substituer.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion et exerçant un des emplois de la liste 1 et 2 de l'annexe I de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007 et de son avenant n° 1.

Article 2

Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage

Sans remettre en cause les dispositions de l'article I.2.1 de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007, objet du présent avenant, les parties entendent préciser le contexte dans lequel le recours au contrat à durée déterminée d'usage peut s'effectuer.

Article 3

Transformation d'une collaboration sous contrat à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée

A compter du 1^{er} juillet 2018, tout salarié, employé régulièrement sous contrat à durée déterminée d'usage dont l'activité professionnelle principale provient de l'emploi sous un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée d'usage exécuté(s) pour le compte d'une même entreprise et dont le volume moyen annuel est de 1 000 heures de travail effectives (ou 135 jours effectifs pour les contrats conclus en jours) constaté sur une période de référence de 4 années consécutives incluant éventuellement une interruption saisonnière estivale, se verra proposer un contrat à durée indéterminée.

L'activité professionnelle principale s'entend, sur une même période de référence, comme celle qui procure au salarié la plus grande partie de ses revenus.

Pour permettre à l'employeur de savoir s'il procure ou non l'activité professionnelle principale au salarié, ce dernier devra lui communiquer les éléments nécessaires à chaque date anniversaire du début de sa collaboration.

Article 4

Conditions d'engagement en contrat à durée indéterminée

Le salarié auquel aura été adressée la proposition de contrat à durée indéterminée ne pourra recevoir une rémunération de base, rapportée au volume moyen de travail effectif sur cette période de quatre ans, inférieure à la moyenne des rémunérations brutes des salariés permanents constatée dans l'entreprise. La comparaison s'effectuera pour la même fonction ou pour des fonctions positionnées salarialement de façon équivalente, à ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle, qualification et diplômes équivalents. A défaut, la rémunération ne pourra être inférieure au minimum conventionnel applicable aux collaborateurs permanents.

La poursuite de la relation contractuelle se fera dans les mêmes conditions de statut et à durée de travail équivalente à la moyenne des 4 dernières années, sauf en cas d'accord contractuel différent des parties.

L'ancienneté sera déterminée à compter de la date de la première prestation en contrat à durée déterminée d'usage jusqu'au terme de sa collaboration en contrat à durée déterminée d'usage sous réserve qu'aucune interruption de collaboration d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ne soit intervenue sur la période prise en compte.

La période de référence pour l'appréciation de l'ancienneté permettant le bénéfice des dispositions de l'article 3 du présent avenant est augmentée des périodes de maternité et de maladies dûment déclarées, dans la limite de 6 mois.

Article 5

Formalités de l'engagement en contrat à durée indéterminée

La proposition de contrat à durée indéterminée (lettre accompagnée du projet de contrat) doit être faite par l'employeur dans le mois suivant la réalisation des conditions susvisées par LRAR, lettre remise en main propre contre décharge et courriel. Le salarié dispose de 30 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de terme connu du contrat, la proposition de contrat à durée indéterminée devra être faite par l'employeur au moins 1 mois avant la survenance dudit terme.

L'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus de la proposition. Dans cette hypothèse, le salarié et l'employeur pourront de nouveau cocontracter ensemble que ce soit par la voie d'un contrat durée déterminée (d'usage ou non) sans délai de carence et faisant ainsi courir un nouveau délai de 2 années au terme desquelles l'employeur s'oblige à respecter les mêmes conditions de propositions de contrat à durée indéterminée.

A défaut de proposition de l'employeur au terme de la période de référence, ce dernier versera une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à l'indemnité de licenciement conventionnelle ou à l'indemnité de fin de collaboration prévue à l'article IV.7.1 de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007 si cette dernière est plus favorable. Cette indemnité sera soumise aux précomptes de charges sociales et sera fiscalement imposable.

Article 6

Mise en place de l'entretien professionnel pour les salariés en contrat à durée déterminée d'usage

L'employeur s'engage à proposer à tout salarié en contrat à durée déterminée d'usage un entretien ayant pour objectif de réaliser un « entretien professionnel » :

- dans les 2 ans selon les termes définis par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.
- un entretien au plus tard dans les 30 jours précédant le terme dudit contrat à durée déterminée d'usage pour chaque contrat à durée déterminée d'usage dont la durée serait supérieure ou égale à 6 mois.

Article 7

Dispositions diverses

7.1. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir après 2 années d'application à compter de son entrée en vigueur afin d'établir un bilan sur sa mise en œuvre.

7.2. Formalités de dépôt

Le présent avenant est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau du secteur de la radiodiffusion dans les conditions de majorité prévues par le code du travail pour les conventions de branche et accords professionnels.

Le présent avenant est mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion. Il fera l'objet des formalités de dépôt, extension et de publicité prévues par le code du travail.

7.3. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant, à compter du premier anniversaire de son entrée en vigueur.

Le ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les 6 mois de la notification.

En cas de caducité, le ou les demandeurs ne pourront pas demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai de 1 an.

7.4. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285

Convention collective nationale
IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 OCTOBRE 2016
DE LA FASAP FO À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1651037M
IDCC : 1922

FASAP FO
2, rue de la Michodière
75002 Paris

Paris, le 12 octobre 2016.

Madame, Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la FASAP FO a le plaisir de vous confirmer qu'elle adhère à l'accord santé prévoyance de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922).

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations syndicales.

Le secrétaire général.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Protection sociale complémentaire (Tarn-et-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 21 octobre 2015 relatif à l'accord du 16 septembre 2009 relatif aux frais de santé.	77

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
(Tarn-et-Garonne)
(16 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,
Journal officiel du 5 mars 2010)

AVENANT N° 3 DU 21 OCTOBRE 2015
RELATIF À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2009
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1697237M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Tarn-et-Garonne

Fédération départementale des CUMA de Tarn-et-Garonne

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne

D'une part, et

Syndicat départemental des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Tarn-et-Garonne

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services
annexes FGTA FO

Syndicat départemental CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 16 septembre 2009 modifié à l'accord national modifié par un avenant 4 en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de réduire la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à 3 mois ; de modifier les garanties, les dispenses d'affiliation ainsi que la clause relative au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ; de définir les ayants droit ; d'instaurer le principe de solidarité et de préciser les conditions de révision et de dénonciation du régime.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations. En conséquence, l'accord départemental du 16 septembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

L'article 3 de l'accord « Salariés bénéficiaires » est modifié et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application dudit accord, non affilié à l'AGIRC et ayant 3 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise ou l'exploitation.

L'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté. »

Article 2

Dispenses d'affiliation

Les dispositions de l'article 4 de l'accord « Affiliation » sont modifiées et remplacées comme suit en son paragraphe « Dispenses d'Affiliation » :

« Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée au moins égale à 12 mois et ayant au moins 3 mois d'ancienneté, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 12 mois et ayant au moins 3 mois d'ancienneté, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et les apprentis à temps partiel ayant au moins 3 mois d'ancienneté et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou à l'acquisition de la condition d'ancienneté si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés (y compris étrangers) bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et dont un seul de ces employeurs cotise auprès de l'organisme désigné. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective :
 - dans le cadre du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

- dans le cadre du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre du régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- dans le cadre du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- dans le cadre de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit l'embauche.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié, ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et doit alors obligatoirement cotiser au régime à compter du mois civil suivant. »

Article 3

Garanties

Les dispositions de l'article 5 de l'accord « Garanties » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5

Garanties

Article 5.1

Régime obligatoire

Les garanties prises en application du présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion. Elles sont revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

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

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

Tous les remboursements prévus à l'annexe I du présent accord comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole (MSA) dont relève le salarié visé à l'article 3 ci-avant.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent régime ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

La nature et le montant des prestations du présent régime sont détaillés dans les tableaux de l'annexe I amendés du présent accord.

Article 5.2

Contrat “solidaire” et “responsable”

Le présent régime frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits “solidaires” et “responsables”, notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, par le

décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015 et de la lettre circulaire n° 2015-0000045 du 12 août 2015.

Ainsi, le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne peut être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 5.3

Garanties à adhésion facultative

5.3.1. Salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté, non affiliés à l'AGIRC et relevant du champ d'application du présent accord

Les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté continue dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent accord à titre facultatif, moyennant le paiement, à sa charge exclusive, de la cotisation globale correspondante définie à l'article 6.1 ci-après.

Les prestations sont identiques à celles figurant en annexe I amendée du présent accord.

5.3.2 Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié peut demander le bénéfice de l'extension des garanties pour son conjoint et ses enfants à charge tels que définis ci-après, moyennant le paiement, à sa charge exclusive, des cotisations spécifiques définies à l'article 6.1 ci-après.

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

L'organisme assureur procède à la collecte de la cotisation.

Sont considérés comme ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;

- âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
- âgés de moins de 26 ans et sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,
- quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés “viabiles” moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié bénéficiaire à condition d’être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur. »

Article 4

Gestion du régime

Dans le contexte de la disparition des clauses de désignation et de la mise en conformité à l’avenant 4 du 16 septembre 2015 à l’accord national du 10 juin 2008 modifié, l’article 6 du présent accord est supprimé.

En conséquence, la numérotation des articles postérieurs est modifiée et toute référence à l’organisme assureur CRIA prévoyance dans le présent accord est annulée.

Article 5

Cotisations

L’article 7.1 de l’accord « Taux de cotisations et répartition », devenant l’article 6.1, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. Les cotisations peuvent être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires peuvent également convenir d’une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

6.1.1. Régime obligatoire : cotisation pour le salarié bénéficiaire seul

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 répartie comme suit :

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

6.1.2. Garantie optionnelle facultative

Le salarié peut affilier, facultativement, ses ayants droit, tels que définis à l’article 5.3.2 ci-avant, selon les options proposées. Ces cotisations sont à la charge exclusive du salarié. »

Les autres dispositions de l’article 7, devenant l’article 6, sont inchangées.

Article 6

Cessation des garanties et portabilité

L'article 9 de l'accord « Cessation des garanties », devenant l'article 8, est modifié et remplacé comme suit :

« Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'employeur.

Conformément aux dispositions prévues par l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par la souscription d'un contrat individuel proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire, ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ou d'une allocation de préretraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit garantis du chef d'un salarié décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois qui suivent le terme de couverture au titre de la portabilité visée à l'article 9 ci-après.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

Les personnes garanties du chef du salarié décédé peuvent également continuer à bénéficier des garanties santé à titre individuel, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve de formuler leur demande dans les 6 mois suivant ce dernier.

L'organisme assureur leur adresse la proposition de maintien de la couverture dans le délai de 2 mois à compter de l'événement, l'entreprise devant en informer préalablement l'organisme assureur.

Les prestations proposées sont identiques à celles prévues par le présent accord.

La garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

L'organisme assureur procède à la collecte de la cotisation avec une majoration maximum de :

- 50 % par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié) pour les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ou d'une allocation de préretraite ;
- 50 % par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié) pour les autres anciens salariés et ayants droit de salarié décédé, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans le mois suivant la date de survenance de l'événement.

Les cotisations sont intégralement prises en charge par l'ancien salarié. »

L'article 10 de l'accord « Portabilité », devenant l'article 9, est complété par les dispositions suivantes :

« En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

Article 7

Maintien des garanties et suspension

L'article 11 de l'accord « Suspension du contrat de travail », devenant l'article 10, est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à plein temps, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié, et le cas échéant ses ayants droit, bénéficie du maintien des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension et ce sans versement de cotisation.

A l'issue de cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation. L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et le cas échéant leurs ayants droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

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

Article 8

Principe de solidarité

Il est inséré après l'article 14 « Recours contre les tiers responsables », devenant l'article 13, un article 14 intitulé et rédigé comme suit :

« Article 14

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime frais de santé est affecté au financement de ces mesures.

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

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime frais de santé doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles 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 une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 10 ci-avant du présent accord. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 9

Révision et dénonciation

Les dispositions de l'article 15 « Clause de réexamen. – Dénonciation », sont modifiées et rédigées comme suit :

« Article 15

Clause de réexamen. – Révision et dénonciation

Conformément aux articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fait l'objet d'un réexamen dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Le présent accord étant conclu pour une durée indéterminée, il peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du code du travail précité.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. »

Article 10

Annexes

L'Annexe I de l'accord présentant les garanties complémentaires frais de santé est modifiée et jointe au présent avenant.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent avenant établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Montauban, le 21 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Garanties frais de santé

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE OU DE LA MSA (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Honoraires – Signataires CAS ⁽²⁾	580 % BR
Honoraires – Non signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Frais de séjours	100 % BR
Chambre particulière	52 € par jour pendant 60 jours, puis 25 € par jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	52 € par jour (dans la limite de 30 jours)
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – Signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – Non signataires CAS ⁽²⁾	180 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	455 % BR + 200 € par an et par bénéficiaire
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	300 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR ou TFR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	210 % BR

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE OU DE LA MSA (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA)	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ou la MSA : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses – inlays-cores	210 % BR + 350 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	250 % BR
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	100 € par an et par bénéficiaire
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) ⁽³⁾	
Monture	125 €
Verres (par paire)	Cf. grille optique
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR + 100 € par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (y compris jetables)	100 € par an et par bénéficiaire
Maternité	
Allocation naissance	1/3 PMSS par bénéficiaire
Prévention et autres soins	
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale ou la MSA : honoraires et soins	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	40 € par an et par bénéficiaire
Actes de prévention ⁽⁴⁾	Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) CAS : Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.</p> <p>(3) La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, période réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.</p> <p>Le calcul de la période s'apprécie sur 24 mois glissants (ou 12 mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève deux ans après.</p> <p>(4) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale / BR : base de remboursement de la sécurité sociale / CAS : contrat d'accès aux soins / FR : frais réels / MR : montant remboursé par la sécurité sociale / PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.</p>	

Grille optique

Adultes (18 ans et plus) – Par verre

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
Verres simples					
2203240	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6	2,29 €	[0-2]	0	127 €
2287916	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6		[2-4]		
			[4-6]		
2280660	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10	4,12 €	[6-10]	0	134 €
2282793	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2265330	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10				
2263459	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2235776	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10	7,62 €	>10	0	148 €
2295896	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10				
2259966	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6	3,66 €	[0-2]	[0-4]	133 €
			[2-4]		
2226412	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6		[4-6]		
2284527	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	6,86 €	[6-20]	[0-4]	145 €
2254868	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
2212976	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6	6,25 €	[0-6]	[4-6]	143 €
2252668	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6				
2288519	verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	9,45 €	[6-20]	[4-6]	155 €
2299523	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
Verres multifocaux ou progressifs					
2290396	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 4 à + 4	7,32 €	[0-2]	0	147 €
2291183	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 4 à + 4		[2-4]		
2245384	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4	10,82 €	[4-8]	0	161 €
2295198	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4		[8-20]		

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
2227038	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de - 8 à + 8	10,37 €	[0-2]]0-6]	159 €
]2-4]		
2299180	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de - 8 à + 8]4-6]		
]6-8]		
2202239	verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de - 8 à + 8	24,54 €]8-20]]0-6]	215 €
2252042	verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de - 8 à + 8				

Enfants (moins de 18 ans) par verre

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
Verres simples					
2261874	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de - 6 à + 6	12,04 €	[0-2]	0	173 €
]2-4]		
2242457	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de - 6 à + 6]4-6]		
2243304	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10	26,68 €]6-10]	0	278 €
2243540	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de - 6,25 à - 10				
2291088	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10				
2297441	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de - 6,25 à - 10				
2273854	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de - 10 à + 10	44,97 €	> 10	0	313 €
2248320	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de - 10 à + 10				
2200393	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de - 6 à + 6	14,94 €	[0-2]]0-4]	173 €
]2-4]		
2270413	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de - 6 à + 6]4-6]		
2283953	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de - 6 à + 6	36,28 €]6-20]]0-4]	313 €
2219381	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de - 6 à + 6				
2238941	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de - 6 à + 6	27,90 €]0-6]]4-6]	283 €
2268385	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de - 6 à + 6				
2245036	verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de - 6 à + 6	46,50 €]6-20]]4-6]	313 €
2206800	verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de - 6 à + 6				

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
Verres multifocaux ou progressifs					
2259245	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de - 4 à + 4	39,18 €	[0-2]	0	313 €
2264045	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de - 4 à + 4]2-4]		
2238792	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de - 4 à + 4	43,30 €]4-8]	0	313 €
2202452	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de - 4 à + 4]8-20]		
2240671	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de - 8 à + 8	43,60 €	[0-2]]0-6]	313 €
]2-4]		
2282221	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de - 8 à + 8]4-6]		
]6-8]		
2234239	verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de - 8 à + 8	66,62 €]8-20]]0-6]	313 €
2259660	verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de - 8 à + 8				

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160460-001116
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
