

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/37 DU 29 SEPTEMBRE 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 37.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aide à domicile (familles rurales) : avenant n° 5 du 25 mai 2018 portant révision du titre IX et de l'annexe 4 relatifs au maintien de salaire et au régime de prévoyance.....	4
Ameublement (négoce [Maine-et-Loire]) : accord du 6 février 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Maine-et-Loire).....	6
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018	12
Blanchisserie, laverie, location de linge (ouvriers, ETAM, cadres) : avenant du 25 avril 2018 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1^{er} janvier 2018.....	16
Carrières et matériaux (industries [Centre-Val de Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 3 juillet 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 (Centre-Val de Loire)	19
Carrières et matériaux (industries [Languedoc-Roussillon, ouvriers, ETAM]) : avenant n° 36 du 18 juin 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018 (Languedoc-Roussillon)	23
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 63 du 20 février 2018 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.....	27
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 65 du 16 mars 2018 portant réécriture du titre II	32
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 66 du 20 avril 2018 relatif au partenariat de la branche avec des centres de formation d'apprentis.....	35
Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant du 29 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018	39
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 4 du 7 juin 2018 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds du financement du paritarisme	42
Fleuristes et animaux familiers : avenant du 26 juillet 2018 rectificatif à l'avenant n° 4 du 7 juin 2018 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds du financement du paritarisme	46
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 5 du 26 juillet 2018 à l'accord du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé.....	48
Fleuristes et animaux familiers : avenant du 12 juillet 2018 rectificatif à l'accord du 19 janvier 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	52

Métallurgie (Finistère) : avenant n° 53 du 20 juin 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2018.....	54
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 54 du 20 juin 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2018.....	56
Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : avenant du 18 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et aux primes pour l'année 2018.....	59
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 4 juin 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018.....	63
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 31 mai 2018 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juin 2018.....	66
Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 5 juin 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires effectifs garantis annuels pour l'année 2018.....	68
Pharmaceutique (répartition) : avenant n° 1 du 31 mai 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance.....	82
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 26 juin 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement	96
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : accord du 26 juin 2018 relatif à l'intéressement des praticiens conseils	148
Sécurité sociale et allocations familiales (organismes) : accord du 26 juin 2018 relatif à l'intéressement des agents de direction.....	149
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences	150

Convention collective nationale
IDCC : 1031. – FÉDÉRATION NATIONALE
DES ASSOCIATIONS FAMILIALES RURALES
(21 septembre 1979)

AVENANT N° 5 DU 25 MAI 2018
PORTANT RÉVISION DU TITRE IX ET DE L'ANNEXE 4
RELATIFS AU MAINTIEN DE SALAIRE ET AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850880M
IDCC : 1031

Entre :
FNAFR,
D'une part, et
FGA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont institué, au bénéfice des salariés des structures (associations familles rurales, groupements d'associations familles rurales et toutes structures affiliées, leurs fédérations, départementales, régionales et nationale) relevant du champ d'application de la convention collective nationale des personnels familles rurales du 12 décembre 2012, des garanties collectives notamment en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès ».

Ces garanties ont été formalisées au sein du titre IX intitulé « Maintien de salaire et le régime de prévoyance » et de l'annexe 4 intitulée « Organisme assureur et gestionnaire du régime conventionnel » de la convention collective nationale des personnels familles rurales du 12 décembre 2012.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont institué, par un accord collectif relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance des personnels familles rurales en date du 25 mai 2018, un nouveau dispositif de garanties collectives en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès », présentant un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Dès lors, les dispositions du titre IX et de l'annexe 4 de la convention collective nationale des personnels familles rurales du 12 décembre 2012, ainsi que les accords et d'avenants antérieurs, portant sur le même thème, deviennent sans objet.

Dans ce contexte, le présent avenant, daté du même jour que l'accord collectif précité, met immédiatement un terme au titre IX et à l'annexe 4 de la convention collective nationale des personnels familles rurales du 12 décembre 2012.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant met un terme aux dispositions du titre IX intitulé « Maintien de salaire et le régime de prévoyance » et de l'annexe 4 intitulée « Organisme assureur et gestionnaire du régime conventionnel » de la convention collective nationale des personnels familles rurales ainsi qu'aux accords et avenants antérieurs et postérieurs, ayant le même objet et notamment :

- l'avenant du 9 décembre 2008 relatif à l'article 35 de l'accord conventionnel du 8 mars 2006 relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance ;
- l'avenant n° 8 du 9 décembre 2008 portant révision de l'article 35 de l'accord conventionnel des personnels familles rurales du 8 mars 2006 ;
- l'avenant n° 12 du 27 janvier 2010 portant révision de l'avenant n° 8 relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance ;
- l'avenant n° 1 du 12 décembre 2012 portant révision de l'accord conventionnel des personnels familles rurales du 8 mars 2006 ;
- l'avenant n° 2 du 24 janvier 2012 relatif à l'accord conventionnel du 8 mars 2006 portant sur le régime conventionnel de prévoyance des personnels familles rurales ;
- l'avenant n° 3 du 1^{er} janvier 2014 portant révision du titre IX de la convention collective des personnels familles rurales du 12 décembre 2012 relatif au maintien de salaire et au régime de l'avenant du 9 décembre 2008 ;
- l'avenant n° 4 du 4 février 2015 portant révision du titre IX de la convention collective des personnels familles rurales du 12 décembre 2012 relatif au maintien de salaire et au régime de l'avenant du 9 décembre 2008.

Désormais, l'ensemble des dispositions relatives aux garanties collectives en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès » est matérialisé dans l'accord collectif du 25 mai 2018 relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance des personnels familles rurales.

Article 2

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2018.

Conformément aux dispositions légales, 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.

Fait à Paris, le 25 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF AU REPOS DOMINICAL ET À LA FERMETURE DES MAGASINS D'AMEUBLEMENT
ET D'ÉQUIPEMENT DE LA MAISON LE DIMANCHE
(MAINE-ET-LOIRE)
NOR : ASET1850895M
IDCC : 1880

Entre :

CDAEM,

D'une part, et

UD CFE-CGC ;

UD CGT-FO ;

UD CFDT ;

UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;
- un héritage culturel et historique ;
- des motifs religieux ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, le souhait des entreprises de satisfaire la clientèle le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit

des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions.

Les organisations syndicales de salariés rappellent qu'ils ne sont pas favorables à la généralisation du travail dominical. Le repos hebdomadaire est en effet donné le dimanche sous réserve des dispositions légales qui permettent d'y déroger ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rapprochées aux fins de négocier le présent accord collectif territorial, afin de garantir aux salariés relevant de son champ d'application travaillant le dimanche, le bénéfice de droits spécifiques et de contreparties équilibrées, tout en garantissant le plus strict volontariat.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe de repos dominical et la nécessité de préserver la vie sociale et familiale des salariés.

Enfin, elles soulignent leur attachement au volontariat, qui implique que seuls les salariés ayant donné un accord écrit non équivoque puissent être amenés à travailler le dimanche.

Afin de concilier ces différents impératifs, les parties signataires sont convenues d'instaurer les dispositions qui suivent, qui ne se limitent pas à définir des compensations salariales, mais intègrent la question de l'ouverture dominicale dans une réflexion sociale plus large.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration, appliquant la CCN du négoce de l'ameublement IDCC 1880.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département du Maine-et-Loire.

Les entreprises attirent l'attention de leurs prestataires et sous-traitants intervenant également le dimanche sur les contreparties octroyées au travail dominical dans cet accord et les incitent à s'en rapprocher.

Article 2

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 49 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 50 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira le préfet du Maine-et-Loire, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3

Dates et heures d'ouverture

Article 3.1

Dates d'ouverture

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :

- le premier dimanche des soldes d'été ;
- les deux dimanches de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 3.2

Heures d'ouverture

Les entreprises ne pourront demander à leurs salariés de travailler avant 9 heures les dimanches ouverts.

Lorsque le dimanche ouvert est une veille de jour férié, l'heure de fermeture des entreprises ces dimanches est fixée au maximum à 17 heures.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre aux salariés travaillant le dimanche d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu un dimanche d'ouverture. Les horaires de travail des salariés concernés devront être adaptés afin que les salariés puissent exercer personnellement leur droit de vote avant ou après leur prestation de travail.

Article 4

Volontariat

Principes. – Organisation. – Renonciation

Ne pourront travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un stagiaire ou un apprenti ne pourra être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié (à l'appui du document annexe ci-joint) y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et mentionnera la planification annuelle des dimanches concernés pour l'année suivante.

Il sera envoyé 6 semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai d'un mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la renonciation de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

En tout état de cause, en cas d'un nombre de volontaires insuffisants pour permettre l'ouverture de l'entreprise, il ne pourra être fait aucune pression sur les salariés, de quelque manière que ce soit, pour les inciter à se porter volontaires.

Article 5

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

- 1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ; tous les salariés volontaires pourront donc travailler des demi-journées complètes.
Pour les magasins restant ouverts en continu, la pause méridienne ne peut être d'une durée supérieure à 1 h 30.
- 2° Pour les salariés rémunérés exclusivement selon un salaire fixe, outre la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour correspondant et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée comportera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé :
 - pour les salariés rémunérés totalement ou partiellement à la commission ou au rendement, à la rémunération correspondant au salaire normalement dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration correspondant à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé ;
 - pour les salariés ayant conclu un forfait jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-29 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22 du salaire mensuel conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.
- 3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur confirme le cas échéant sa réponse.
- 4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié. Pour rappel, la semaine de travail débute le lundi.
- 5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.
- 6° Si le salarié volontaire doit faire appel à un professionnel pour la garde de ses enfants à charge de moins de 15 ans, ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le dimanche concerné seront indemnisés par la mise en place d'un système de chèque emploi service universel préfinancé. Ce chèque d'un montant de 10 € par heure travaillée par le salarié volontaire le dimanche sera pris en charge à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 € par an et par foyer. L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CESU pourra opter pour la prise en charge directe de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 € dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 € par an et par foyer.
- 7° Les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant dans les conditions cumulatives suivantes : lors de leur déclaration de volontariat en se portant volontaires pour co-voiturer un ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s)

dimanches ; en joignant à cette déclaration la carte grise d'un véhicule à son nom ; dans la limite de $1,15 \times$ le trajet habituel du salarié covoitureur aller-retour (nombre de kilomètres $\times 1,15 \times$ barème fiscal annuel des frais de carburant en euros au kilomètre parcouru paru au *Bulletin officiel* des finances publiques) et dans la limite de 200,00 € par an ; en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

- 8° En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de deux heures d'absence rémunérées.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 6

Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises du secteur du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison s'engagent à diffuser chaque année une information auprès de tous leurs salariés sur le CPF (compte personnel de formation).

Article 7

Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture ou les mesures d'accompagnement du présent accord.

Les entreprises garantissent à organiser une facilité de contacts entre les organisations syndicales signataires et leurs salariés.

Article 8

Commission de suivi et d'interprétation

Une commission de suivi paritaire et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

- 1° Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande des parties signataires du présent accord et examine les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part, ont respecté leurs obligations d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan économique et social du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels, et de les proposer pour révision de l'accord.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

- 2° Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission saisie par toute organisation syndicale ou par la DIRECCTE, par courrier postal ou électronique à la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, secretariat@fnaem.fr) se réunit dans un délai de 2 mois.

Article 9

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès du préfet du Maine-et-Loire, 9, place Michel-Debré, 49100 Angers. Une copie pour information sera adressée aux organisations syndicales signataires du département du Maine-et-Loire, à la DIRECCTE du Maine-et-Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49000 Angers, et à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera notifié par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Maine-et-Loire auprès de :

- l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49000 Angers ;
- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- au greffe du conseil de prud'hommes d'Angers, 18, rue Prebaudelle, 49100 Angers ;
- au greffe du conseil de prud'hommes de Saumur, place Saint-Michel, 49412 Saumur Cedex.

Fait à Angers, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336

Convention collective nationale
IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS

ACCORD DU 5 JUIN 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850867M
IDCC : 2583

Entre :

ASFA,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche, tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011, du 12 décembre 2012, du 17 octobre 2013, du 22 septembre 2014, du 1^{er} juillet 2015, du 9 mai 2016 et du 29 mai 2017, repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, elles rappellent qu'en vertu des dispositions de l'article 3 de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 19 avril 2018, lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination.

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 5 juin 2018,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018

Le barème précédemment établi au titre de 2017 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,6 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3

Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2018, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2018.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Extension

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

Article 8

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 5 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2018

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT 2018
Exécution	A	18 445
	B	19 172
	C	20 110
Maîtrise	D	21 194
	E	22 514
	F	24 062
	G	25 908
	H	28 176
Cadres	I	30 945
	J	34 285
	K	38 212
	L	43 449
	M	47 383
	N	52 694
	O	58 130
	P	63 565

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

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

AVENANT DU 25 AVRIL 2018
RELATIF AUX BARÈMES CONVENTIONNELS DE SALAIRES
APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850877M
IDCC : 2002

Entre :
GEIST ;
FFPB,

D'une part, et
CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2018 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
2-2	1 528,00
2-3	1 550,66
3-1	1 551,19
3-2	1 578,93
4-1	1 627,35

Filière pressings, laveries

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
A1	1 498,47
A2	1 503,56
A3	1 513,14
B1	1 528,63
B2	1 537,06
B3	1 551,63
C1	1 566,20

2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
3-1	1 551,19
4-1	1 627,35

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
5-1	1 676,10
5-2	1 768,50
6-1	1 877,21

Filière pressings, laveries

Employés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
1-1	1 498,47
2-1	1 513,51
3-1	1 551,19
4-1	1 627,35

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
C2	1 590,99
C3	1 613,19
D1	1 797,67
D2	1 851,09

3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL (base 35 heures)
7-1	2 222,36
8-1	2 936,81
9-1	3 262,52

Article 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'art. L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3

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 25 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 3 JUILLET 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850869M
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM Centre,

D'une part, et

FO ;

UR CFTC Centre-Val de Loire ;

URCB CFDT Centre,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Suite à la négociation paritaire 2018, les salaires de références 2017 des ouvriers et ETAM sont augmentés de 1,5 %. Cet accord est rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
1	1	1 502,5
	2	1 513,1
2	1	1 516,2
	2	1 538,7
	3	1 585,0
3	1	1 592,2
	2	1 615,8
	3	1 665,1
4	1	1 673,3
	2	1 700,0
	3	1 761,6
5	1	1 766,8
	2	1 822,3
	3	1 948,6
6	1	1 981,5
	2	2 058,5
	3	2 224,0
7	1	2 268,1
	2	2 405,8
	3	2 620,4

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Ormes, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 36 DU 18 JUIN 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)
NOR : ASET1850883M
IDCC : 87, 135

Entre :
UNICEM Languedoc,
D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
FG FO construction,
D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR mensuelle	REVALORISATION 35 ^e avenant
1	1	1 517	+ 2,02 %
	2	1 535	+ 1,55 %
2	1	1 543	+ 1,55 %
	2	1 566	+ 1,55 %
	3	1 612	+ 1,55 %
3	1	1 619	+ 1,55 %
	2	1 645	+ 1,55 %
	3	1 694	+ 1,55 %
4	1	1 702	+ 1,55 %
	2	1 732	+ 1,55 %
	3	1 792	+ 1,55 %
5	1	1 797	+ 1,55 %
	2	1 853	+ 1,55 %
	3	1 982	+ 1,55 %
6	1	2 018	+ 1,55 %
	2	2 095	+ 1,55 %
	3	2 262	+ 1,55 %
7	1	2 308	+ 1,55 %
	2	2 447	+ 1,55 %
	3	2 666	+ 1,55 %

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Montpellier, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 63 DU 20 FÉVRIER 2018
INSTITUANT UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850892M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant vise à la mise en place au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail et à fixer ses modalités de fonctionnement en faveur de la poursuite et du développement d'un dialogue social de branche de qualité. Sa signature manifeste la volonté des organisations représentant les employeurs et les salariés d'affirmer la complémentarité des niveaux de négociation et de reconnaître le rôle de la branche professionnelle, de conception et de mise en œuvre paritairement de politiques collectives des entreprises, au service du développement humain et économique.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoyant notamment que les accords de branche, leurs avenants ou leurs annexes doivent être négociés au sein de cette CPPNI pour pouvoir être étendus.

Article 2

Articulation des niveaux de négociation

En application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, outre les points pour lesquels la loi donne expressément compétence aux conventions et accords de branche (les durées de renouvellement de la période d'essai...), les accords conclus dans le cadre de négociations au sein des entreprises (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement...), ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que les dispositions conventionnelles de branche en matière de classification, de salaires minima hiérarchiques, de garanties prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (protection sociale complémentaire), d'égalité entre les femmes et les hommes, ni remettre en cause les règles conventionnelles de branche en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle ou du paritarisme. Le caractère au moins aussi favorable exige que les garanties pour les salariés soient au moins équivalentes à celles résultant de la disposition conventionnelle de branche.

Il en va de même, si l'accord de branche le prévoit expressément, pour la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels de pénibilité, pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, pour l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, et pour les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Hormis les situations évoquées aux deux alinéas précédents, les dispositions de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire s'appliquent aux entreprises relevant de son champ d'application dans tous les domaines non régis par un accord conclu dans le cadre de l'entreprise (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe...).

Article 3

Modification de l'article 1.6 de la CCN

I. – L'ancien article 1.6 de la CCN « Adhésions ultérieures » devient l'article 1.7.

La rédaction de cet article n'est pas modifiée.

II. – L'article 1.6 de la CCN est désormais rédigé de la façon suivante :

« Article 1.6

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1.6.1. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire nationale de branche prend le nom de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Conformément aux dispositions législatives, cette commission a pour mission de :

- négocier et conclure des accords collectifs ayant, en particulier, pour objet de définir les conditions de travail des salariés des entreprises de la branche et les garanties qui leur sont applicables ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- exercer les tâches de l'observatoire paritaire de la négociation collective. À ce titre, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale.

La CPPNI établit annuellement un rapport d'activité contenant un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes prévus par la loi, qui prévoit que ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche et, le cas échéant, formule des recommandations sur les difficultés identifiées. Ce rapport est transmis aux services de la direction générale du travail, dans un délai d'un mois suivant sa validation, afin d'être versé à la base de données nationale assurant la publicité des accords collectifs.

Elle pourra, notamment à la demande d'une juridiction, rendre un avis sur l'interprétation de la présente convention collective dans le cadre de l'article 1.6.4 ci-après.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituant la CPPNI restent en tout état de cause souveraines pour dans le cadre de celle-ci conclure tout accord collectif ou adopter toute délibération dans le respect des dispositions qui s'imposent à eux.

1.6.2. Composition de la CPPNI

La commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés, composé de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dans la limite d'une organisation par affiliation confédérale.

La délégation de chaque organisation peut comporter un représentant de la fédération, pouvant appartenir à une entreprise de la branche, et jusqu'à trois membres salariés d'entreprises de la branche, choisis librement par l'organisation ;

- un collège employeurs, composé de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

La délégation des employeurs comporte au maximum le même nombre de membres que le nombre total de membres autorisé pour le collège salariés.

Les organisations d'employeurs et de salariés veilleront dans toute la mesure du possible à ce que leur délégation représente la diversité des activités de la branche professionnelle et des tailles d'entreprises la composant.

1.6.3. Fonctionnement de la CPPNI

Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FCD, qui adresse les convocations aux organisations syndicales, fournit la salle de réunion et assure l'impression des documents inhérents aux réunions.

Réunions, ordres du jour

La CPPNI se réunira au minimum six fois par an. Le calendrier des réunions de la CPPNI est établi paritairement de manière annuelle, dans le cadre de l'année civile. Il est fixé pour l'année à venir (N + 1) lors de la dernière réunion de la CPPNI de l'année civile en cours.

Les dates de réunions de la CPPNI pourront être modifiées, sous réserve de respecter un délai de prévenance raisonnable. En cas d'annulation d'une réunion, il sera tenté de fixer une autre date en substitution.

Un ordre du jour sera, par ailleurs, transmis avant chaque réunion de la CPPNI aux organisations syndicales siégeant dans cette commission, dans un délai qui sera, sauf circonstances exceptionnelles, d'au moins 1 semaine, et porté à 2 semaines en cas de nouveaux sujets par rapport à ceux déjà en discussion.

Pour chaque sujet en négociation au sein de la CPPNI, une partie au moins d'une séance de discussion sera consacrée à l'examen de la situation des entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour déterminer si des règles ou modalités particulières doivent être prévues à leur égard.

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :

- pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;
- pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations...), et sauf disposition expresse contraire, selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs susceptibles d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord de l'organisation représen-

tative des employeurs (en cas de pluralité d'organisations représentatives d'employeurs, accord d'au moins l'une d'entre elles, et absence d'opposition d'organisation(s) représentant les employeurs de plus de 50 % des salariés d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle représentative).

1.6.4. Interprétation de la convention collective

Lorsqu'une demande d'interprétation de la convention collective est transmise à la CPPNI, celle-ci est étudiée lors de la première réunion suivant la transmission à l'ensemble des organisations syndicales.

Lorsqu'elles émanent d'entreprises, d'instances, d'organisations ou de salariés de la branche, les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie. La commission est saisie par la partie la plus diligente.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter. La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe le demandeur par courrier ou par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- l'adresse aux organisations siégeant à la commission, par courrier ou par messagerie électronique, afin qu'il soit évoqué lors de la plus proche réunion à venir, et, si le délai n'a pas permis un examen suffisant, lors de la réunion suivante.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis de la commission est adopté suivant les dispositions légales relatives à la validité d'une convention ou d'un accord de branche susceptible d'extension.

1.6.5. Indemnisation des représentants des organisations syndicales

Le représentant de chaque fédération est pris en charge selon les règles propres à chacune. Les autres membres de la délégation faisant partie du personnel des entreprises, et participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, seront indemnisés dans les conditions suivantes, étant considéré que l'autorisation d'absence est de droit :

- salaire : l'entreprise réglera directement au salarié le salaire comme si l'intéressé avait été présent au travail ;
- frais occasionnés par la réunion : prise en charge par l'employeur selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise pour les frais professionnels.

Sont concernées par cette règle :

- les réunions de la CPPNI ;
- les réunions préparatoires que chaque organisation peut organiser en son sein, dans la limite annuelle de trois réunions préparatoires d'une journée et de quatre participants pour chacune, issus de sociétés différentes, information en étant donnée à l'entreprise au moins 2 semaines à l'avance et au secrétariat de la CPPNI au plus tard la veille de celles-ci.

1.6.6. Adresse de la CPPNI

Les accords mentionnés à l'article 1.6.1 seront transmis par les entreprises au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à la fédération des entreprises du commerce et de la distribution, 12, rue Euler, 75008 Paris.

Les accords pourront être transmis par voie numérique sur l'adresse courriel de la commission : transmissionaccordcollectif@fcd.fr. »

Article 4

Modifications du texte de la convention collective

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les références aux rôles ou missions de la commission paritaire nationale au sein de la présente convention et de ses annexes sont remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Publicité. – Extension

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

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 65 DU 16 MARS 2018
PORTANT RÉÉCRITURE DU TITRE II

NOR : ASET1850893M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit – en particulier en rationalisant l'articulation des dispositions et en identifiant aussi distinctement que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en plusieurs étapes, le titre II de la convention collective nationale, relatif au droit syndical et institutions représentatives du personnel, constituant la première d'entre elles.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre II de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but, d'une part, de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions et, d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2

Réécriture à droit constant du titre II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Le titre II de la convention collective du commerce de détail et de gros est désormais rédigé comme suit :

« Titre II

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.1

Exercice du droit syndical dans les entreprises

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les entreprises doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

Chaque délégué syndical ou représentant désigné par son organisation syndicale, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites et selon les modalités fixées par les dispositions législatives en vigueur. La loi prévoit que les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un ou plusieurs congés. Ces congés sont accordés et rémunérés dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.2

Conditions d'exercice des mandats syndicaux au niveau de la branche

2.2.1. Réunions statutaires

Les salariés syndiqués pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale représentative pourront bénéficier d'autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de celle-ci, sur présentation d'une convocation écrite nominative, et dans la limite de 3 semaines dans l'année pour un même salarié. Le temps passé en réunion est comptabilisé dans la limite de 7 heures par jour.

2.2.2. Commissions paritaires de la profession

Les commissions paritaires de la branche sont constituées à parts égales de représentants des organisations des employeurs et des organisations de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, en application des articles L. 2122-5 et 2122-7 du code du travail.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires de la profession constituées entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite prévue par les dispositions propres à chacune de ces commissions.

Dans ce cas, le temps de travail non effectué sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif ; l'employeur prendra également à sa charge les frais de transport et de séjour, au taux et conditions fixés dans chaque entreprise, ou, à défaut de règles dans l'entreprise, conformément aux dispositions prévues pour les membres siégeant en commission paritaire nationale de conciliation.

2.2.3. Mandat personnel

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger régulièrement en vertu d'un mandat personnel dans les organismes officiels.

Sauf dispositions législatives contraires, le temps de travail non effectué ne sera rémunéré par l'employeur que si les organismes intéressent directement la profession et déduction faite des indemnités que les travailleurs pourraient percevoir au titre de leur participation.

Article 2.3

Institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives au comité social et économique, ou dans l'attente de la mise en place de celui-ci, celles relatives aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise, au CHSCT, sont celles prévues par la législation en vigueur, complétées le cas échéant, par des accords conclus au sein des entreprises (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe...).

Il en va notamment ainsi des modalités d'organisation des élections, de la protection contre le licenciement, du financement des activités sociales et culturelles. »

Article 3

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Publicité

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

Article 5

Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 16 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 66 DU 20 AVRIL 2018
RELATIF AU PARTENARIAT DE LA BRANCHE
AVEC DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

NOR : ASET1850894M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

Conformément aux articles L. 6332-16 et R. 6332-81 du code du travail, un avenant n° 61 du 28 avril 2017, arrivant à terme le 1^{er} août 2018, a été conclu afin de déterminer les conditions du partenariat et de mobilisation, en 2017, de fonds de la professionnalisation par le FORCO, OPCA de la branche.

Le présent avenant a pour objet de fixer les conditions du partenariat et de mobilisation de fonds de la professionnalisation par le FORCO, au titre de l'année 2018.

Article 1^{er}

Objectifs et priorités du partenariat

Les parties signataires font le choix de continuer de donner priorité aux métiers de bouche, et décident donc qu'au titre de l'année 2018, seuls sont sélectionnés des CFA dispensant des certifications (diplômes et CQP) conduisant aux métiers de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier et charcutier.

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

Les priorités de ce partenariat sont les suivantes :

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

Article 2

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

Afin de sélectionner les établissements formant le réseau des CFA partenaires de la branche, la CPNE est chargée de lancer autant d'appels à candidature que nécessaire, lui permettant de recueillir des dossiers d'établissements volontaires, et de procéder à une présélection de CFA, qui sont ensuite reçus par des représentants de la branche.

Pour l'année 2018, les partenaires sociaux décident de reconduire les sept CFA sélectionnés en 2016 et reconduits en 2017, à savoir :

- CFA Corot (Marseille) ;
- CFA Rabelais (Dardilly) ;
- CFA CEPROC (Paris) ;
- CFA de la boulangerie et de la pâtisserie (Paris) ;
- CFA 3IFA (Alençon) ;
- CFA ALMEA (Châlons-en-Champagne) ;
- CFA Le Moulin Rabaud (Limoges).

De plus, et suite à l'appel à candidatures lancé en 2017 afin de permettre un meilleur équilibre des CFA partenaires sur le territoire national, ils décident de sélectionner cinq nouveaux CFA, à savoir :

- URMA des Pays de la Loire (Sainte-Luce-sur-Loire, région Pays de Loire) ;
- URMA des Hauts-de-France (Lille, région Hauts-de-France) ;
- CFA CM CCI du Cher (Bourges, région Centre-Val de Loire) ;
- CFA La Noue (Longvic, région Bourgogne-Franche-Comté) ;
- CFA Polyvalent (Marzy, région Bourgogne-Franche-Comté).

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

Le partenariat 2018 sera formalisé avec chaque CFA par une convention reprenant notamment les objectifs généraux, les engagements réciproques et les modalités de fonctionnement.

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

Article 3

Accompagnement financier du partenariat sur les fonds de la professionnalisation

La CPNE est chargée de déterminer le montant de la somme versée à chacun des établissements sélectionnés, dans le respect d'une enveloppe maximale totale fixée pour l'année 2018 à 2 % de la collecte professionnalisation de la branche.

Les parties signataires demandent au FORCO, OPCA de la branche, de procéder au versement des dotations, au plus tard le 15 juillet 2018.

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

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

Article 4

Suivi

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

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

Par ailleurs, des groupes de travail composés de représentants des CFA et de représentants de la branche se réunissent plusieurs fois par an.

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

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

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

Sur la base de ce bilan, la CPNE formulera, à la commission paritaire nationale, ses propositions sur la reconduction du partenariat pour l'année à venir.

Article 5

Entrée en vigueur. – Durée

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

Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

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

Article 6

Publicité. – Extension

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

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

Fait à Paris, le 20 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326

Convention collective nationale

IDCC : 2494. – **COOPÉRATION MARITIME**

AVENANT DU 29 MARS 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850866M

IDCC : 2494

Entre :

FNSCCM,

D'une part, et

CFDT ;

FNSM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont procédé à l'examen de l'indice du salaire mensuel de base et du pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, et après avoir analysé notamment l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche et conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Article 1^{er}

En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une augmentation des salaires minima comme suit.

**Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires)
applicable à compter du 1^{er} janvier 2018**

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	17 981,64 €
Échelon 2	18 206 €

Niveau 2

Échelon 1	19 000 €
Échelon 2	20 204 €

Niveau 3

Échelon 1	21 044 €
Échelon 2	22 150 €
Échelon 3	22 974 €

Agent de maîtrise

Niveau 4	24 033 €
Niveau 5	27 868 €

Cadre

	A (- 3 ANS D'ANCIENNETÉ)	B (+ 3 ANS D'ANCIENNETÉ)
Niveau 6	29 309 €	32 650 €
Niveau 7	31 751 €	35 913 €

Niveau 9	45 347 €
----------	----------

Les entreprises devront respecter l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en prenant notamment en compte les éléments fixés par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 2 février 2016 étendu par arrêté du 11 janvier 2018 JO du 18 janvier 2018.

Article 4

Afin de faire régulièrement le point sur la signature du présent avenant et de mesurer l'opportunité de le modifier, les parties signataires prévoient que lors de chaque première réunion annuelle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il sera abordé les salaires.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 7

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

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – **FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

AVENANT N° 4 DU 7 JUIN 2018
À L'ACCORD DU 13 JUIN 2000 RELATIF À LA CRÉATION D'UN FONDS
DU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1850888M
IDCC : 1978

Entre :

SNPCC ;

FFAF,

D'une part, et

UNSA ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme étendu et ses divers avenants étendus ;

Vu les dispositions du code du travail portant sur la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs au niveau de la branche professionnelle ;

Vu l'avenant n° 12 à la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers relatif au champ d'application professionnel en date du 7 avril 2016 étendu ;

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire le 15 mai 2018, entendent, par le présent avenant, apporter des précisions et modifications à l'accord national du 13 juin 2000 étendu relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, ainsi qu'à son avenant n° 3 en date du 4 décembre 2012 étendu.

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche, soucieuses du développement de la négociation collective au sein de la branche, ont mis en place, par accord collectif national du 13 juin 2000 étendu, un fonds de financement du paritarisme géré par une association paritaire de gestion dénommée ADPFA, sous l'autorité de la commission paritaire de négociation ou la CPPNI de la branche.

Afin de prendre en compte de nouveaux aspects dans les conditions d'exercice de la négociation collective de la branche, le présent avenant a pour finalité :

- d'une part, de prendre en compte les effets de la mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs au niveau de la branche ;
- d'autre part, d'intégrer les modifications apportées par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu, relatif au champ d'application professionnel de la convention collective nationale des fleuristes, vente et service des animaux familiers ;
- enfin, de préciser les modalités de redevabilité de la contribution par les entreprises de la branche des fleuristes, vente et service des animaux familiers.

Article 1^{er}

Entreprises concernées

L'article 1.1 de l'accord du 13 juin 2000 intitulé « Entreprises concernées » modifié et remplacé par l'article 2 de l'avenant n° 3 du 4 décembre 2012, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont concernés les entreprises et les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et service des animaux familiers, tel que défini à l'article 1.1 de la convention collective modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu, à savoir :

Pour le secteur 1 "Fleuristes" : les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d'intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs...), d'extérieur (arbustes d'ornement, arbres, plantes à massifs...) et de produits et d'accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z et NAFA 47.76Z.P, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 Commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2 "Vente au détail d'animaux, d'aliments et de produits pour animaux de compagnie" : les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76 Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 Commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3 "Services aux animaux de compagnie" : les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l'activité principale repose sur l'accomplissement de services de dressage, d'éducation, d'éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d'entraînement, d'utilisation sportive, de transport d'animaux de compagnie, d'hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières...), d'entretien d'animaux de compagnie, d'opérations d'élevage et de soins d'animaux de compagnie (nourrissage, soins courants et paramédicaux – hors

soins vétérinaires –, entretien, reproduction...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09Z.P, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 Services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Les codes NAF ou NAFA ci-dessus n'ont qu'un caractère indicatif. Seule l'activité principale réellement exercée par une structure permet de déterminer si elle relève ou non du champ d'application de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, sous réserve de ne pas être déjà couverte par le champ d'application d'une autre convention collective. »

Article 2

Redevables et montant de la contribution

L'article 3 de l'avenant n° 3 du 4 décembre 2012 intitulé « Redevables et montant de la contribution » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins 1 salarié dans l'année sous contrat de travail de droit commun ou de type particulier, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution désignée ci-dessus est déterminée par la commission paritaire de négociation ou la CPPNI de la branche, et est composée :

- d'une part, d'une contribution forfaitaire annuelle de 48 € (quarante-huit euros) par entreprise ou par établissement pour les entreprises à établissements multiples (par numéro SIRET), quel que soit le nombre de salariés sur l'année eu égard à l'alinéa 1 du présent article (proratisée par trimestre entier, tout trimestre entamé valant trimestre entier) ; et
- d'autre part, d'une contribution calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute de l'année civile de l'entreprise ou de l'établissement pour les entreprises à établissements multiples (par numéro SIRET).

Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la commission paritaire de négociation ou la CPPNI de la branche, en fonction du bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Les entreprises ci-dessus désignées ont l'obligation de déclarer le nombre de leurs salariés et la masse salariale servant de base au calcul des cotisations sociales de l'exercice considéré à l'ADPFA ou à l'organisme chargé de la collecte de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le financement du fonds de fonctionnement de la convention collective, avant le 31 mars de l'année en cours. Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable faisant foi, dont la DSN.

À défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai mentionné ci-dessus, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire, d'une contribution conventionnelle et obligatoire calculée sur la base de 0,20 % de la masse salariale de l'année concernée pour les entreprises de 11 salariés et moins, et sur la base de 0,30 % de la masse salariale de l'année concernée pour les entreprises de plus de 11 salariés.

Les frais engendrés par la procédure pré contentieuse et contentieuse seront de plein droit à la charge de l'entreprise défaillante. »

Article 3

Affectation du montant des contributions recueillies

L'article 6 de l'avenant n° 3 du 4 décembre 2012 est complété par un § 1 *bis* précisant les dispositions suivantes.

« L'acquisition de représentativité au niveau de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, à compter du lendemain de sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'association paritaire de gestion ADPFA, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion, d'une part, à l'accord du 13 juin 2000 et ses avenants et, d'autre part, aux statuts et au règlement intérieur de l'ADPFA.

La perte de représentativité au niveau de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, membre de l'association, entraîne l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'ADPFA, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche. »

Les autres dispositions de l'article 6 de l'avenant n° 3 du 4 décembre 2012 sont maintenues en l'état du texte.

Article 4

*Entrée en vigueur et durée. – Révision et dénonciation
Formalités de dépôt, de publicité et d'extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

A cette date, les dispositions définies dans le présent avenant modifieront et remplaceront celles expressément visées par le présent texte.

Fait à Paris, le 7 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT DU 26 JUILLET 2018
RECTIFICATIF À L'AVENANT N° 4 DU 7 JUIN 2018 À L'ACCORD DU 13 JUIN 2000
RELATIF À LA CRÉATION D'UN FONDS DU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1850889M
IDCC : 1978

Entre :

SNPCC ;

FFAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FCS UNSA ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 27 juin 2018, sont convenus de compléter l'avenant n° 4 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds du financement du paritarisme, en date du 7 juin 2018, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail définies par l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article unique

Il est ici expressément précisé, que l'avenant n° 4 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds du financement du paritarisme dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, signé le 7 juin 2018 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

– d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit avenant ;

- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 – source : rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant rectificatif entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 26 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 5 DU 26 JUILLET 2018
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2012 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1850891M
IDCC : 1978

Entre :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 27 juin 2018, sont convenus par avenant n° 5 :

- de modifier et remplacer le tableau de garantie figurant dans l'article 6 « Prestations du régime frais de santé » de l'accord du 3 juillet 2012 ;
- de mettre les dispositions de l'article 6 C « Personnes garanties » de l'accord frais de santé du 3 juillet 2012 en conformité avec la loi n° 2015-702 du 21 décembre 2015 qui a créé la protection universelle maladie (PUMA).

Article 1^{er}

Prestations

À compter du 1^{er} janvier 2019, le tableau de garantie contenu dans l'article 6 « Prestations du régime frais de santé » de l'accord du 3 juillet 2012 est remplacé par le tableau suivant.

NATURE DES FRAIS	Rappel du régime conventionnel obligatoire
	Montant des prestations
SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux (consultations-visites) > Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée > Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % de la B.R. ¹
Honoraires médicaux spécialistes (consultations-visites) > Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée > Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % de la B.R. ¹
Auxiliaires médicaux y compris sage-femme	100 % de la B.R. ¹
Analyses médicales	100 % de la B.R. ¹
Radiologie, actes d'imagerie > Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée > Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % de la B.R. ¹
Echographie > Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée > Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % de la B.R. ¹
HOSPITALISATION	
Honoraires chirurgicaux > Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée > Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	100 % de la B.R. ¹
Frais de séjour	100 % de la B.R. ¹
Forfait journalier	Prise en charge intégrale ¹⁻³
Participation forfaitaire de 18€ (actes lourds)	Prise en charge intégrale ¹
lit accompagnant	1% pmss/jour
Chambre particulière	2% pmss/jour
TRANSPORT	
Frais de transport	100 % de la B.R. ¹
PHARMACIE	
Frais pharmaceutiques	100 % de la B.R. ¹
OPTIQUE	Dans la limite d'un équipement (1 monture + 2 verres) par période de 2 ans à compter de la date d'acquisition. En cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs, la périodicité est de 1 an. Au sein de l'équipement, le remboursement de la monture est limité à 150 €
Par verre	100 € ²
Monture	150 € ²
Lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale, jetables ou non ⁴	225 € /an/bénéficiaire
DENTAIRE	
Soins dentaires	100 % de la B.R. ¹
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris inlays - onlays)	200 % de la B.R. ²
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale à 70 %	200 % de la B.R. ²
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale à 100 %	200 % de la B.R. ²

APPAREILLAGE	
Orthopédie - appareillage, prothèses autres que dentaires	100 % de la B.R. ¹
DIVERS	
forfait vaccins prescrits, podologie, produits dermatologiques	100€/an/bénéficiaire
Autres soins et traitements (indemnités kilométriques, indemnités de déplacement)	100 % de la B.R. ¹
B.R. : Base de remboursement de la Sécurité sociale Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : CAS (contrat d'accès aux soins), OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) et OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique). 1. Montant incluant les prestations servies par la Sécurité sociale 2. Montant en complément des prestations servies par la Sécurité sociale 3. Soit à titre indicatif : 20 € depuis le 1er janvier 2018 et 15 € en cas d'hospitalisation en milieu psychiatrique 4. Forfait maximum par an et par bénéficiaire. En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale, incluant les prestations servies par la Sécurité sociale	

Article 2

Personnes garanties

À compter du 1^{er} janvier 2019, afin de mettre les dispositions de l'accord frais de santé du 3 juillet 2012 en conformité avec la loi n° 2015-702 du 21 décembre 2015, l'article 6 C « Personnes garanties » de l'accord du 3 juillet 2012 est modifié comme suit :

« Le participant est le seul bénéficiaire obligatoire du régime conventionnel frais de santé.

Cependant, il a également droit en contrepartie du paiement de cotisations liées aux extensions facultatives décrites à l'article 5 "Financement du régime frais de santé" au remboursement des frais engagés par :

- le conjoint, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin. Le concubin doit vivre sous le même toit que le participant, tous deux étant libres de tout lien conjugal et de tout lien de Pacs ;
- les enfants du participant ou de son conjoint (marié ou lié par un Pacs) ou de son concubin, remplissant l'une des conditions suivantes :
 - être considérés par la sécurité sociale comme à la charge du participant, ou de son conjoint ou concubin, en application de l'article L. 160-2 du code de la sécurité sociale ;
 - être âgés de moins de 24 ans s'ils finissent leur cycle secondaire ;
 - être âgés de moins de 28 ans s'ils justifient de la poursuite de leurs études, y compris dans l'Union européenne, et sont affiliés à un régime obligatoire de protection sociale au titre du régime des étudiants ou des assurés volontaires ;
 - être âgés de moins de 28 ans et en contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un contrat frais de santé au titre de leur activité salariée ;
 - être âgés de moins de 26 ans à condition qu'ils soient à la recherche d'un premier emploi, inscrits au Pôle emploi, et qu'ils soient fiscalement à charge du participant du conjoint ou du concubin ;
 - être handicapés, quel que soit leur âge, s'ils sont titulaires avant leur 21^e anniversaire de la carte d'invalidité civil. »

Article 3

Entrée en vigueur

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} janvier 2019.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par l'article 1.2 de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

En raison, d'une part, de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité et, d'autre part, de la configuration de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 – source : rapport de branche 2017), le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 26 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT DU 12 JUILLET 2018
RECTIFICATIF À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850890M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,

D'une part, et
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FCS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 27 juin 2018, sont convenus de compléter l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche, en date du 19 janvier 2018, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail définies par l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article unique

Il est ici expressément précisé, que l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, signé le 19 janvier 2018 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4

– source : rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord sur la CPPNI.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant rectificatif entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant rectificatif, la CPPNI telle que prévue par les dispositions de l'accord collectif de branche signé le 19 janvier 2018, se substituera et remplacera la commission paritaire ou mixte paritaire existante dans la branche, ainsi que la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies par ledit accord.

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 860. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Finistère)
(9 avril 1976)
(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 53 DU 20 JUIN 2018
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1850881M
IDCC : 860

Entre :
UIMM Finistère,
D'une part, et
CFDT ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2018 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant mensuel de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2018

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2018
I	1	140	18 390
	2	145	18 410
	3	155	18 450
II	1	170	18 750
	2	180	18 920
	3	190	19 410
III	1	215	19 630
	2	225	19 740
	3	240	20 400
IV	1	255	21 170
	2	270	22 250
	3	285	23 170
V	1	305	24 260
	2	335	26 490
	3	365	28 890
		395	31 300

Convention collective départementale
IDCC : 860. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Finistère)
(9 avril 1976)
(*Bulletin officiel* n° 1994-6 bis)
(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 54 DU 20 JUIN 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2018
NOR : ASET1850882M
IDCC : 860

Entre :
UIMM Finistère,
D'une part, et
CFDT ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} juillet 2018 pour la rémunération due au titre du mois de juillet, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,65 €.

Article 2

À la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié, et le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Brest, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2018

Valeur du point : 4,65 €.

Base : 35 heures.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIER	AGENT de maîtrise d'atelier	AGENT de maîtrise	ADMINISTRATIF
I	1	140	683,55			651,00
	2	145	707,96			674,25
	3	155	756,79			720,75
II	1	170	830,03			790,50
	2	180				837,00
	3	190	927,68			883,50
III	1	215	1 049,74	1 069,73	999,75	999,75
	2	225				1 046,25
	3	240	1 171,80	1 194,12	1 116,00	1 116,00
IV	1	255	1 245,04	1 268,75	1 185,75	1 185,75
	2	270	1 318,28			1 255,50
	3	285	1 391,51	1 418,02	1 325,25	1 325,25
V	1	305		1 517,53	1 418,25	1 418,25
	2	335		1 666,79	1 557,75	1 557,75
	3	365		1 816,06	1 697,25	1 697,25
		395		1 965,32	1 836,75	1 836,75

Convention collective

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)
(7 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)
(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,
Journal officiel du 28 novembre 1990)

AVENANT DU 18 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES,
AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850868M

IDCC : 1577

Entre :

UIMM Méditerranée,

D'une part, et

CFDT ;

FO,

D'autre part,

Suite aux commissions paritaires en date du 9 mars 2018, 30 mars 2018 et 18 mai 2018,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1^{er} juin 2018 le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté en annexe 1 du présent avenant à partir du coefficient 190. Pour rappel, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 était gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ouvriers et ATEC jusqu'à rattrapage par la valeur du point. Compte tenu de l'augmentation de la valeur du point, le gel concerne les coefficients 140 à 180 jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2018 en annexe 2 du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 3

Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,40 € au 1^{er} juin 2018.

Le présent avenant est fait en 10 exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Baillargues, le 18 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Rémunération minimale hiérarchique

Entre les organisations syndicales signataires et l'union des industries et métiers de la métallurgie Méditerranée Ouest, il est convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} juin 2018, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 4,68 € à partir du coefficient 190. La valeur du point est gelée pour les coefficients 140 à 180 (selon le barème fixé par l'accord de salaires du 14 janvier 2011) jusqu'à rattrapage.

Date : 1^{er} juin 2018.

Base : 151,66 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	OUVRIERS	ATEC	AM ATELIER
I	140	891	849	–
	145	895	853	–
	155	903	860	–
II	170	914	871	–
	180	–	878	–
	190	934	889	–
III	215	1 057	1 006	1 077
	225	–	1 053	–
	240	1 179	1 123	1 202
IV	255	1 253	1 193	1 277
	270	1 327	1 264	–
	285	1 400	1 334	1 427
V	305	–	1 427	1 527
	335	–	1 568	1 678
	365	–	1 708	1 828
	395	–	1 849	1 978

ANNEXE 2

Rémunération annuelle garantie à partir de 2018

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

RAG base : 151,66 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	OUVRIERS	ATEC	AM ATELIER
I	140	18 008	18 008	–
	145	18 082	18 082	–
	155	18 156	18 156	–
II	170	18 480	18 480	–
	180	–	18 610	–
	190	18 721	18 721	–
III	215	19 300	19 300	19 300
	225	–	19 450	–
	240	19 836	19 836	19 836
IV	255	20 498	20 498	20 498
	270	21 376	21 376	–
	285	23 233	23 066	23 800
V	305	–	25 095	26 358
	335	–	26 410	27 527
	365	–	28 963	29 814
	395	–	30 846	31 603

Convention collective régionale
IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)
(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 4 JUIN 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1850876M
IDCC : 863

Entre :
UIMM 35 et 56,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC ;
GSEA,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont signé un accord daté du 31 mai 2018 portant sur les RAG 2018 applicables aux entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Les 4 organisations signataires (CFDT, CFE-CGC, FO, GSEA SIA) ayant constaté une erreur portant sur le montant RAG du coefficient 285, les parties signataires de cet accord du 31 mai 2018 décident d'annuler celui-ci afin de lui substituer le présent accord.

Les 4 organisations signataires de l'accord initial du 31 mai 2018 tiennent à préciser que le présent accord ne résulte en aucun cas d'une nouvelle négociation mais de la rectification d'une erreur involontaire portant sur le montant d'un seul coefficient.

Article 1^{er}

Barème des RAG applicables pour l'année 2018

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2018 sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

Barème des RAG
(35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	OUVRIERS, administratifs, techniciens maîtrises d'atelier
V	395	30 910
	365	29 288
	335	26 687
	305	24 905
IV	285	23 435
	270	22 261
	255	21 215
III	240	20 430
	225	19 686
	215	19 378
II	190	19 069
	180	18 644
	170	18 456
I	155	18 344
	145	18 194
	140	18 060

Article 2

*Application des RAG
conformément aux accords des 8 mars 1991 et 31 mai 2002*

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2018 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

Article 3

Durée d'application

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1^{er} juin 2018 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2018 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2018. En cas d'arrivée en cours d'année 2018 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} juin 2018, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} juin 2018, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans l'hypothèse où l'évolution de l'inflation entraînerait une revalorisation du Smic qui impacterait le 1^{er} coefficient de la grille classification.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 4 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)
(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 31 MAI 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUIN 2018
NOR : ASET1850878M
IDCC : 863

Entre :
UIMM 35 et 56,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
GSEA,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}
Valeur du point

Article 1.1
Fixation de la valeur du point

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1^{er} juin 2018 sur la base d'une valeur de point de 4,43 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

Article 1.2
Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1^{er} juin 2018

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable, à compter du 1^{er} juin 2018 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant :

Base : 35 heures.

NIVEAU	COEF.	OUVRIERS (majoration de 5 % incluse)	AGENTS de maîtrise d'atelier (majoration de 7 % incluse)	ADMINISTRATIFS techniciens
V	395		1 872,34	1 749,85
	365		1 730,14	1 616,95
	335		1 587,93	1 484,05
	305		1 445,73	1 351,15
IV	285	1 325,68	1 350,93	1 262,55
	270	1 255,91		1 196,10
	255	1 186,13	1 208,73	1 129,65
III	240	1 116,36	1 137,62	1 063,20
	225			996,75
	215	1 000,07	1 019,12	952,45
II	190	883,79		841,70
	180			797,40
	170	790,76		753,10
I	155	720,98		686,65
	145	674,47		642,35
	140	651,21		620,20

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

Article 1.3

Durée d'application

Cet accord sur la valeur du point s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 2

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1525. – MÉTALLURGIE
(Région dunkerquoise)
(31 août 1988)
(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

ACCORD DU 5 JUIN 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX SALAIRES EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1850886M
IDCC : 1525

Entre :
UIMM Flandre,
D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,

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

PRÉAMBULE

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1^{er}

Barème RMH à compter du 1^{er} juin 2018

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), figurant en annexe du présent accord, servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 1,20 % à compter du 1^{er} juin 2018.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 4,61 €.

Les montants mensuels indiqués dans les barèmes des RMH annexés au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent

compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2

Barème SEGA à compter de 2018

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2018, fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2018. Ces SEGA tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3

Éléments de comparaison entre le barème SEGA et la rémunération réelle

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4

Conditions particulières d'application du barème SEGA

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Article 5

Modalités de vérification du barème SEGA

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paie de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6

Incidence du barème SEGA

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Sur le territoire de la Flandre Maritime, tel que défini par l'article 1^{er}, § 2, des « dispositions générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 84 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8

Demande d'extension

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

Article 9

Application

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} juin 2018.

En application de l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 10

Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Fait à Dunkerque, le 5 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Barème salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2018

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

(En euros.)

CLASSEMENT			OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
Niveau	Échelon	Coef.				
I	1	140	18 164	18 164		
	2	145	18 185	18 185		
	3	155	18 209	18 209		
II	1	170	18 214	18 214		
	2	180		18 219		
	3	190	18 347	18 347		
III	1	215	19 300	18 766	18 766	19 531
	2	225		19 367		
	3	240	20 622	19 817	19 817	21 169
IV	1	255	21 385	20 850	20 850	21 786
	2	270	22 548	21 805		
	3	285	23 800	23 248	23 248	24 249
V	1	305		24 644	24 644	25 222
	2	335		26 303	26 303	26 790
	3	365		27 985	27 985	29 630
		395		28 688	28 688	30 346

ANNEXE 2

Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1^{er} juin 2018

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} juin 2018 : 4,61 €.

(En euros.)

CLASSEMENT			OUVRIERS			ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier		
Niveau	Échelon	Coefficient	Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH	RMH	Base RMH	Majoration 7 %	RMH
I	1	140	645,40	32,27	677,67	645,40				
	2	145	668,45	33,42	701,87	668,45				
	3	155	714,55	35,73	750,28	714,55				
II	1	170	783,70	39,19	822,89	783,70				
	2	180				829,80				
	3	190	875,90	43,80	919,70	875,90				
III	1	215	991,15	49,56	1 040,71	991,15	991,15	991,15	69,38	1 060,53
	2	225				1 037,25	1 037,25			
	3	240	1 106,40	55,32	1 161,72	1 106,40	1 106,40	1 106,40	77,45	1 183,85
IV	1	255	1 175,55	58,78	1 234,33	1 175,55	1 175,55	1 175,55	82,29	1 257,84
	2	270	1 244,70	62,24	1 306,94	1 244,70	1 244,70			
	3	285	1 313,85	65,69	1 379,54	1 313,85	1 313,85	1 313,85	91,97	1 405,82

CLASSEMENT			OUVRIERS			ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier		
Niveau	Échelon	Coefficient	Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH	RMH	Base RMH	Majoration 7 %	RMH
V	1	305				1 406,05	1 406,05	1 406,05	98,42	1 504,47
	2	335				1 544,35	1 544,35	1 544,35	108,10	1 652,45
	3	365				1 682,65	1 682,65	1 682,65	117,79	1 800,44
		395				1 820,95	1 820,95	1 820,95	127,47	1 948,42

ANNEXE 3

Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Ouvriers

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} juin 2018 : 4,61 €.

(En euros.)

CLASSEMENT		OUVRIERS			3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
Niveau	Échelon	Coef.	Base RMH	Majoration 5 %	RMH												
I	1	140	645,40	32,27	677,67	20,33	27,11	33,88	40,66	47,44	54,21	60,99	67,77	74,54	81,32	88,10	94,87
	2	145	668,45	33,42	701,87	21,06	28,07	35,09	42,11	49,13	56,15	63,17	70,19	77,21	84,22	91,24	98,26
	3	155	714,55	35,73	750,28	22,51	30,01	37,51	45,02	52,52	60,02	67,53	75,03	82,53	90,03	97,54	105,04
II	1	170	783,70	39,19	822,89	24,69	32,92	41,14	49,37	57,60	65,83	74,06	82,29	90,52	98,75	106,98	115,20
	2	180															
	3	190	875,90	43,80	919,70	27,59	36,79	45,99	55,18	64,38	73,58	82,77	91,97	101,17	110,36	119,56	128,76
III	1	215	991,15	49,56	1 040,71	31,22	41,63	52,04	62,44	72,85	83,26	93,66	104,07	114,48	124,89	135,29	145,70
	2	225															
	3	240	1 106,40	55,32	1 161,72	34,85	46,47	58,09	69,70	81,32	92,94	104,55	116,17	127,79	139,41	151,02	162,64
IV	1	255	1 175,55	58,78	1 234,33	37,03	49,37	61,72	74,06	86,40	98,75	111,09	123,43	135,78	148,12	160,46	172,81
	2	270	1 244,70	62,24	1 306,94	39,21	52,28	65,35	78,42	91,49	104,55	117,62	130,69	143,76	156,83	169,90	182,97
	3	285	1 313,85	65,69	1 379,54	41,39	55,18	68,98	82,77	96,57	110,36	124,16	137,95	151,75	165,54	179,34	193,14
																	206,93

CLASSEMENT			OUVRIERS			3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
Niveau	Échelon	Coef.	Base RMH	Majoration 5 %	RMH													
V	1	305																
	2	335																
	3	365																
		395																

ANNEXE 4

Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Administratifs et techniciens

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} juin 2018 : 4,61 €.

(En euros.)

CLASSEMENT			ADMINISTRATIFS et techniciens														
Niveau	Échelon	Coef.	RMH		3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
I	1	140	645,40		19,36	25,82	32,27	38,72	45,18	51,63	58,09	64,54	70,99	77,45	83,90	90,36	96,81
	2	145	668,45		20,05	26,74	33,42	40,11	46,79	53,48	60,16	66,85	73,53	80,21	86,90	93,58	100,27
	3	155	714,55		21,44	28,58	35,73	42,87	50,02	57,16	64,31	71,46	78,60	85,75	92,89	100,04	107,18
II	1	170	783,70		23,51	31,35	39,19	47,02	54,86	62,70	70,53	78,37	86,21	94,04	101,88	109,72	117,56
	2	180	829,80		24,89	33,19	41,49	49,79	58,09	66,38	74,68	82,98	91,28	99,58	107,87	116,17	124,47
	3	190	875,90		26,28	35,04	43,80	52,55	61,31	70,07	78,83	87,59	96,35	105,11	113,87	122,63	131,39
III	1	215	991,15		29,73	39,65	49,56	59,47	69,38	79,29	89,20	99,12	109,03	118,94	128,85	138,76	148,67
	2	225	1 037,25		31,12	41,49	51,86	62,24	72,61	82,98	93,35	103,73	114,10	124,47	134,84	145,22	155,59
	3	240	1 106,40		33,19	44,26	55,32	66,38	77,45	88,51	99,58	110,64	121,70	132,77	143,83	154,90	165,96
IV	1	255	1 175,55		35,27	47,02	58,78	70,53	82,29	94,04	105,80	117,56	129,31	141,07	152,82	164,58	176,33
	2	270	1 244,70		37,34	49,79	62,24	74,68	87,13	99,58	112,02	124,47	136,92	149,36	161,81	174,26	186,71
	3	285	1 313,85		39,42	52,55	65,69	78,83	91,97	105,11	118,25	131,39	144,52	157,66	170,80	183,94	197,08

CLASSEMENT			ADMINISTRATIFS et techniciens		3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
Niveau	Échelon	Coef.	RMH														
V	1	305	1 406,05		42,18	56,24	70,30	84,36	98,42	112,48	126,54	140,61	154,67	168,73	182,79	196,85	210,91
	2	335	1 544,35		46,33	61,77	77,22	92,66	108,10	123,55	138,99	154,44	169,88	185,32	200,77	216,21	231,65
	3	365	1 682,65		50,48	67,31	84,13	100,96	117,79	134,61	151,44	168,27	185,09	201,92	218,74	235,57	252,40
		395	1 820,95		54,63	72,84	91,05	109,26	127,47	145,68	163,89	182,10	200,30	218,51	236,72	254,93	273,14

ANNEXE 5

Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Agents de maîtrise

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} juin 2018 : 4,61 €.

(En euros.)

CLASSEMENT			AGENTS de maîtrise		3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
Niveau	Échelon	Coef.	RMH														
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	991,15		29,73	39,65	49,56	59,47	69,38	79,29	89,20	99,12	109,03	118,94	128,85	138,76	148,67
	2	225															
	3	240	1 106,40		33,19	44,26	55,32	66,38	77,45	88,51	99,58	110,64	121,70	132,77	143,83	154,90	165,96
IV	1	255	1 175,55		35,27	47,02	58,78	70,53	82,29	94,04	105,80	117,56	129,31	141,07	152,82	164,58	176,33
	2	270															
	3	285	1 313,85		39,42	52,55	65,69	78,83	91,97	105,11	118,25	131,39	144,52	157,66	170,80	183,94	197,08

CLASSEMENT			AGENTS de maîtrise		3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
Niveau	Échelon	Coef.	RMH														
V	1	305	1 406,05		42,18	56,24	70,30	84,36	98,42	112,48	126,54	140,61	154,67	168,73	182,79	196,85	210,91
	2	335	1 544,35		46,33	61,77	77,22	92,66	108,10	123,55	138,99	154,44	169,88	185,32	200,77	216,21	231,65
	3	365	1 682,65		50,48	67,31	84,13	100,96	117,79	134,61	151,44	168,27	185,09	201,92	218,74	235,57	252,40
		395	1 820,95		54,63	72,84	91,05	109,26	127,47	145,68	163,89	182,10	200,30	218,51	236,72	254,93	273,14

ANNEXE 6

Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Agents de maîtrise d'atelier

Pour 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point à compter du 1^{er} juin 2018 : 4,61 €.

(En euros.)

CLASSEMENT		AGENTS de maîtrise d'atelier			3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
Niveau	Échelon	Coef.	Base RMH	Majoration 7 %	RMH												
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	991,15	69,38	1 060,53	31,82	42,42	53,03	63,63	74,24	84,84	95,45	106,05	116,66	127,26	137,87	148,47
	2	225															
	3	240	1 106,40	77,45	1 183,85	35,52	47,35	59,19	71,03	82,87	94,71	106,55	118,38	130,22	142,06	153,90	165,74
																	177,58

CLASSEMENT			AGENTS de maîtrise d'atelier			3 ANS 3,00 %	4 ANS 4,00 %	5 ANS 5,00 %	6 ANS 6,00 %	7 ANS 7,00 %	8 ANS 8,00 %	9 ANS 9,00 %	10 ANS 10,00 %	11 ANS 11,00 %	12 ANS 12,00 %	13 ANS 13,00 %	14 ANS 14,00 %	15 ANS 15,00 %
Niveau	Échelon	Coef.	Base RMH	Majoration 7 %	RMH													
IV	1	255	1 175,55	82,29	1 257,84	37,74	50,31	62,89	75,47	88,05	100,63	113,21	125,78	138,36	150,94	163,52	176,10	188,68
	2	270																
	3	285	1 313,85	91,97	1 405,82	42,17	56,23	70,29	84,35	98,41	112,47	126,52	140,58	154,64	168,70	182,76	196,81	210,87
V	1	305	1 406,05	98,42	1 504,47	45,13	60,18	75,22	90,27	105,31	120,36	135,40	150,45	165,49	180,54	195,58	210,63	225,67
	2	335	1 544,35	108,10	1 652,45	49,57	66,10	82,62	99,15	115,67	132,20	148,72	165,25	181,77	198,29	214,82	231,34	247,87
	3	365	1 682,65	117,79	1 800,44	54,01	72,02	90,02	108,03	126,03	144,03	162,04	180,04	198,05	216,05	234,06	252,06	270,07
		395	1 820,95	127,47	1 948,42	58,45	77,94	97,42	116,90	136,39	155,87	175,36	194,84	214,33	233,81	253,29	272,78	292,26

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

AVENANT N° 1 DU 31 MAI 2018
À L'ACCORD DU 12 JANVIER 2016
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1850887M
IDCC : 1621

Entre :
CSRP,
D'une part, et
FNIC CGT ;
FCE CFDT ;
CFE-CGC chimie ;
Pharmacie LABM FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Il annule et remplace les dispositions prévues dans l'accord précité aux articles suivants :

- article 4.3 « Ayants droit » ;
- article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres » ;
- article 6 « Cotisations du régime frais de santé » ;
- article 12 « Haut degré de solidarité ».

Il annule également l'annexe II relative à l'indemnisation complémentaire de l'incapacité temporaire (reprise de l'accord du 28 novembre 1979) de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 2

Ayants droit

L'article 4.3 « Ayants droit » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.3

Ayants droit

4.3.1. Ayants droit affiliés à titre obligatoire

Les ayants droit affiliés à titre obligatoire sont définis comme étant :

- les enfants à charge du salarié au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint, de moins de 27 ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de 18 ans, immatriculés sous leur propre numéro de sécurité sociale. Dans ce cas, les remboursements sont effectués sous déduction des prestations perçues de leur mutuelle d'étudiants ou de tout régime obligatoire ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint, inscrits sous leur propre numéro de sécurité sociale, sous contrat d'apprentissage ou bénéficiant des mesures en faveur de l'emploi dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires en vigueur ;
- les enfants du conjoint du salarié, à charge au sens du régime obligatoire, dans le cas où il ne bénéficie pas pour eux d'un régime frais de santé. Lorsque le conjoint bénéficie pour eux d'un régime frais de santé, la garantie n'intervient qu'en déduction de ce régime ;
- les ascendants du salarié, dès lors qu'ils sont ayants droit au sens de la sécurité sociale, ou dans le cas contraire, dès lors qu'ils sont affiliés à titre personnel à un régime obligatoire et qu'ils répondent à la définition de l'article L. 161-1 du code de la sécurité sociale ;
- les petits-enfants du salarié à charge au sens sécurité sociale ou de son conjoint ;
- les membres de la famille à charge du salarié, bénéficiaires de l'article L. 212-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

4.3.2. Ayants droit affiliés à titre optionnel

Les conjoints à charge des salariés peuvent être affiliés de façon optionnelle au régime frais de santé. Cette affiliation est faite de façon volontaire, en contrepartie du paiement direct d'une cotisation à l'assureur, telle que définie à l'article 6.3 du présent accord.

Le conjoint à charge du salarié, au sens du présent accord, est défini comme étant :

- l'époux ou l'épouse légitime du salarié, même séparé de corps mais non divorcé ;
- le concubin du salarié ;
- le partenaire de pacte civil de solidarité du salarié,

dès lors que cette personne :

- est ayant droit au sens de la sécurité sociale ;
- ou, dans le cas contraire, dès lors qu'elle est affiliée à titre personnel à un régime obligatoire et qu'elle est en mesure de prouver, par la fourniture du dernier avis d'imposition commune, l'absence d'activité professionnelle, et :
 - l'absence de perception d'un revenu d'activité ;
 - ou l'absence d'un revenu de remplacement supérieur, pour l'année de référence fiscale, au montant annuel du revenu de solidarité active (RSA) versé pour une personne seule sans enfant.

En outre, le conjoint retraité du salarié qui est désormais affilié à titre personnel à un régime obligatoire du fait de la liquidation de ses propres droits à la retraite, peut continuer à bénéficier du présent régime, aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir été couvert au titre du présent accord en qualité de conjoint à charge du salarié au moment de l'adhésion de ce dernier ;
- s'acquitter directement auprès de l'assureur du versement intégral de la cotisation "adulte retraité" prévue à l'article 6.4 du présent accord. »

Article 3

Montant des remboursements frais de santé accordés aux salariés cadres et non cadres

La convention médicale du 25 août 2016 a acté le remplacement, depuis le 1^{er} janvier 2017, du « contrat d'accès aux soins » (CAS) par deux autres dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTM) que sont :

- « l'option pratique tarifaire maîtrisée » (OPTAM) ;
- et « l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique » (OPTAM-CO).

Sans que les garanties prévues dans l'accord du 12 janvier 2016 ne soient modifiées, l'article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5.2

Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non cadres

(Voir tableaux pages suivantes.)

PRESTATIONS	GARANTIES	
CONSULTATIONS ET VISITES		
Consultations	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent à un DPTM	Non adhérent à un DPTM
Généraliste	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Spécialistes (dont professeur, neuropsychiatre, cardiologue, avis ponctuel de consultant)	170% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	150% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale
DEPLACEMENTS ET MAJORATIONS		
Visites de nuit ou jour férié		
Auxiliaires médicaux	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Autres		
AUXILIAIRES MEDICAUX		
Auxiliaires médicaux	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
ANALYSES ET PRELEVEMENTS		
Analyses et prélèvements	Conventionné et non conventionné	
	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
PROTHESES AUDITIVES		
Prothèses auditives	210% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
APPAREILLAGES / PROTHESES MEDICALES		
Autres que dentaires et auditives	175% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
PHARMACIE		
Pharmacie remboursée par la Sécurité Sociale	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	

ACTES DE SPECIALISTES		
Actes de spécialistes	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent à un DPTM	Non adhérent à un DPTM
	345% de la Base de Remboursement moins le Remboursement de la Sécurité Sociale	200% de la Base de Remboursement moins le remboursement de la Sécurité Sociale
RADIOLOGIE		
Radiologie	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent à un DPTM	Non adhérent à un DPTM
	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	

DENTAIRE		
Dentaire	Conventionné et non conventionné	
Chirurgie dentaire	100% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Soins dentaires hors inlays-onlays		
Inlays-onlays	Conventionné et non conventionné	
	310% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Prothèses dentaires ⁽¹⁾	Conventionné et non conventionné	
<i>remboursées par la Sécurité Sociale</i>	320% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
<i>Non remboursées par la Sécurité Sociale</i>	250% de la Base de Remboursement	
Orthodontie	Conventionné et non conventionné	
<i>remboursées par la Sécurité Sociale</i>	350% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
<i>Non remboursées par la Sécurité Sociale</i>	250% de la Base de Remboursement	
OPTIQUE DANS LE RESEAU DE SOINS		
Majeurs ⁽²⁾		
	Dans le réseau partenaire	Hors réseau partenaire
Verre simple ⁽⁴⁾	100% des frais réels dans les limites du contrat responsable	Voir grille hors réseau ci-dessous (entre 60€ et 230€)
Verre complexe unifocal ⁽⁴⁾		
Verre complexe multifocal ⁽⁴⁾		
Verre hypercomplexe multifocal ⁽⁴⁾		
Monture	60€	

Mineurs (moins de 18 ans) ⁽²⁾		
Verre simple ⁽⁴⁾	100% des frais réels dans les limites du contrat responsable	Voir grille hors réseau ci-dessous (entre 40€ et 150€)
Verre complexe unifocal ⁽⁴⁾		
Verre complexe multifocal ⁽⁴⁾		
Verre hypercomplexe multifocal ⁽⁴⁾		
Monture	45€	
Lentilles		
Lentilles acceptées par la Sécurité Sociale	70,13€ par paire (et au moins le ticket modérateur)	
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE, Y COMPRIS LA MATERNITE		
Frais de séjour	Conventionné	
	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	

	Non conventionné	
	150% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	
Honoraires médicaux	Conventionné et non conventionné	
	Adhérent à un DPTM	Non adhérent à un DPTM
	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	180% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale
Honoraires chirurgicaux	Adhérent à un DPTM	Non adhérent à un DPTM
	325% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale	200% de la Base de Remboursement Sécurité Sociale moins le remboursement de la Sécurité Sociale
Chambre particulière	40€ par jour	
Forfait journalier hospitalier	100% des frais réels	
Transport du malade avec ou sans hospitalisation	100% de la Base de Remboursement moins la Sécurité Sociale	
CURES THERMALES		
Cures thermales acceptées par la Sécurité Sociale ⁽³⁾	Indemnité forfaitaire de 3,66€ par jour, avec un maximum de 21 jours	
ACTES HORS NOMENCLATURE		
Ostéopathie	100% des frais réels, dans la limite de 25€ par séance, dans la limite de 3 séances par année civile et par bénéficiaire	

(1) Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : sont **uniquement** concernées **les couronnes sur dents vivantes**.

(2) Limitation à un équipement « monture et verres » tous les 2 ans, sauf :

- prescription médicale justifiant d'une différence de correction : limitation à un équipement par période de 1 an,
- bénéficiaires mineurs : limitation à un équipement par période de 1 an.

(3) L'allocation est également versée pour les cures acceptées au titre de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidités et des victimes de guerre.

(3) À l'exclusion de tout autre remboursement pour lequel la sécurité sociale serait intervenue.

(4) Ces définitions des verres doivent respecter les définitions faites dans le cadre du contrat responsable.

GRILLE OPTIQUE HORS RESEAU (4)		
Verre unifocal		
Type de verre ⁽⁴⁾	Majeurs ⁽²⁾	Mineurs (moins de 18 ans) ⁽²⁾
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égal à 2	60€	40€
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries	90€	55€

ou de sphère 4,25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égal à 4 dioptries		
Verre simple de sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6,25 à 8 dioptries	140€	90€
Verre simple de sphère supérieur ou égale à 8,25 dioptries	200€	150€
Verre multifocal		
Type de verre ⁽⁴⁾	Majeurs ⁽²⁾	Mineurs (moins de 18 ans) ⁽²⁾
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 2	120€	150€
Verre simple de sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries ou de sphère 4,25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égal à 4 dioptries	140€	
Verre simple de sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6,25 à 8 dioptries	200€	
Verre simple de sphère supérieur ou égale à 8,25 dioptries	230€	

(2) Limitation à un équipement « monture et verres » tous les 2 ans, sauf :

- prescription médicale justifiant d'une différence de correction : limitation à un équipement par période de 1 an,
- bénéficiaires mineurs : limitation à un équipement par période de 1 an.

(4) Ces définitions des verres doivent respecter les définitions faites dans le cadre du contrat responsable.

Les garanties en optique dans le cadre du réseau de soins sont entrées en vigueur au 1^{er} février 2016. »

Article 4

Cotisations du régime frais de santé

L'article 6 « Cotisations du régime frais de santé » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Article 6

Cotisations du régime frais de santé

Article 6.1

Taux de cotisation du régime des cadres

Depuis le 1^{er} juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

RÉGIME GÉNÉRAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,38 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,92 %

À compter du 1^{er} juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres sera fixé à :

RÉGIME GÉNÉRAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,42 %	1,42 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	0,95 %	0,95 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 6.2

Taux de cotisation du régime des non-cadres

Depuis le 1^{er} juillet 2017, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres est fixé à :

RÉGIME GÉNÉRAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,31 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,56 %

À compter du 1^{er} juillet 2018, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non cadres sera fixé à :

RÉGIME GÉNÉRAL		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,38 %	2,38 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,61 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 6.3

Cotisation forfaitaire des conjoints à charge

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le conjoint à charge, tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, peut adhérer volontairement au régime, en contrepartie du versement d'une cotisation forfaitaire d'un montant mensuel de 20 € qu'il verse directement à l'assureur.

La différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée, sera prise en charge dans le cadre du haut degré de solidarité, tel que prévu à l'article 12 du présent accord.

Tous les ans, à l'occasion de la présentation par l'assureur recommandé au comité paritaire de gestion de la cotisation d'équilibre, le montant de la cotisation forfaitaire pourra être modifié, par le comité paritaire de gestion, sans qu'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Article 6.4

Cotisation notamment pour les anciens salariés titulaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'un revenu de remplacement et pour leurs ayants droit, notamment en cas de décès du salarié

Le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les anciens salariés visés aux articles 4.2.3, 4.2.4 et 4.2.5 du présent accord et leurs ayants droit sont définies et évoluent, depuis le 1^{er} juillet 2017, comme indiqué ci-dessous. Ces dernières correspondent à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Adultes retraités

RÉGIME GÉNÉRAL		
Départs antérieurs au 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1 ^{er} janvier 2017	2,267 %	2,190 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2019	2,267 %	2,267 %
Départs depuis le 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 ^{re} année de départ	2,267 %	1,554 %
2 ^e année de départ	2,267 %	1,942 %
3 ^e année de départ	2,267 %	2,267 %
À partir de la 4 ^e année de départ	2,267 %	2,267 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Départs antérieurs au 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1 ^{er} janvier 2017	1,542 %	1,490 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2019	1,542 %	1,542 %
Départs depuis le 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 ^{re} année de départ	1,542 %	1,057 %
2 ^e année de départ	1,542 %	1,321 %
3 ^e année de départ	1,542 %	1,542 %
À partir de la 4 ^e année de départ	1,542 %	1,542 %

Adultes non retraités

RÉGIME GÉNÉRAL		
Départs antérieurs au 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1 ^{er} janvier 2017	1,848 %	1,780 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2019	1,848 %	1,848 %
Départs depuis le 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 ^{re} année de départ	1,848 %	1,554 %
2 ^e année de départ	1,848 %	1,701 %
3 ^e année de départ	1,848 %	1,848 %
À partir de la 4 ^e année de départ	1,848 %	1,848 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Départs antérieurs au 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
Depuis le 1 ^{er} janvier 2017	1,257 %	1,211 %
À compter du 1 ^{er} janvier 2019	1,257 %	1,257 %
Départs depuis le 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
1 ^{re} année de départ	1,257 %	1,057 %
2 ^e année de départ	1,257 %	1,157 %
3 ^e année de départ	1,257 %	1,257 %
À partir de la 4 ^e année de départ	1,257 %	1,257 %

Enfants

RÉGIME GÉNÉRAL		
Depuis le 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	1,20 %	1,17 %

RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE		
Depuis le 1 ^{er} juillet 2017	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
	0,82 %	0,80 %

Les cotisations “adultes” correspondent aux cotisations que doit verser chaque adulte pour continuer à bénéficier du régime frais de santé. Peuvent être concernés :

- chaque ancien salarié, retraité ou non régime général ;
- chaque adulte ayant droit, tel que défini à l’article 4.3 du présent accord, bénéficiant de la couverture au titre d’un ancien salarié, retraité ou non.

Par ailleurs, la cotisation enfant devient gratuite à partir du 4^e enfant.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité paritaire de gestion. »

Article 5

Haut degré de solidarité

L’article 12 « Haut degré de solidarité » de l’accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 12

Haut degré de solidarité

Les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % des cotisations frais de santé et prévoyance, conformément à l’article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

Ces actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, mises en œuvre au profit des bénéficiaires des régimes frais de santé et prévoyance de la branche, sont les suivantes :

- prise en charge d’une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord ;
- fonds social ;
- aide aux aidants.

L’utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d’avenant au présent accord.

Article 12.1

Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés

Les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche de la répartition pharmaceutique auprès des assureurs recommandés, ainsi que leurs ayants droit lorsque cela est prévu, accèdent aux actions financées par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés.

De même, les retraités adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque bénéficient du fonds social prévu à l'article 12.1.2, financé par le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés.

Un bilan des actions mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultats frais de santé et prévoyance.

12.1.1. Prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord

Une partie du haut degré de solidarité sera consacrée au financement de la couverture des conjoints à charge tels que définis à l'article 4.3.2 du présent accord, adhérant volontairement au régime frais de santé de la branche. Ce financement viendra en complément de la cotisation forfaitaire versée par ces derniers, conformément à l'article 6.3 du présent accord.

Cette prise en charge poursuit un objectif de solidarité, en aidant le salarié, dont le conjoint est entièrement dépendant économiquement, à financer une couverture complémentaire frais de santé pour ce dernier, permettant ainsi une meilleure prise en charge de ses dépenses santé. Elle aide également le conjoint à charge tel que défini à l'article 4.3.2 du présent accord, qui vient de devenir veuf/veuve, à maintenir sa couverture frais de santé en continuant d'en financer une partie durant 12 mois.

12.1.2. Financement du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique

Les signataires du présent accord souhaitent également affecter annuellement une part du budget relatif au haut degré de solidarité, pour un montant maximum de 10 % du budget susvisé, à l'alimentation du fonds social de la branche de la répartition pharmaceutique géré par les assureurs recommandés.

Ce montant sera défini annuellement par le comité paritaire de gestion.

Ce fonds a pour objectif de conduire à discrétion du comité paritaire de gestion différentes opérations à vocation sociale. Il pourra notamment prévoir l'attribution d'une aide exceptionnelle, sur décision du comité paritaire de gestion, au salarié d'une entreprise ayant adhéré auprès des assureurs recommandés ayant fait face à des dépenses importantes par rapport à ses ressources familiales, pour lui ou ses ayants droit :

- soit en complément des remboursements de la sécurité sociale et/ou du régime frais de santé dont le salarié bénéficie ;
- soit pour des dépenses non prises en charge par la sécurité sociale.

Cette possibilité est également ouverte aux retraités du régime assurés auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

La demande d'intervention du fonds social devra être formulée par écrit.

12.1.3. Aide pour les aidants familiaux

a) Principe

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au haut degré de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- d'un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de 27 ans ;

- de son conjoint, s'entendant comme l'époux/l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- ou d'un de ses ascendants,

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra être en CDI et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 €. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 15 jours d'absences par an, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, poursuivant les mêmes objectifs, sous réserve que ces derniers n'entraînent pas déjà le versement d'une indemnité au salarié.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

b) Modalités de décision

Cette aide sera accordée sur décision d'une commission spéciale de solidarité, composée d'un représentant membre du comité paritaire de gestion par organisation syndicale représentative dans la branche de la répartition pharmaceutique, et d'un nombre de représentants patronaux identique, issus également de la même instance. Cette fonction est cumulaire avec la fonction de membre du bureau du comité paritaire de gestion. Leur nomination se fera au même moment que l'élection du bureau. Les membres de cette commission spéciale de solidarité désigneront un représentant de la délégation patronale et un représentant de la délégation salariale, qui seront chargés de transmettre à l'assureur la décision rendue par la commission spéciale de solidarité quant à la demande du salarié.

Les demandes des salariés seront envoyées à l'APGIS, qui transmettra, sous un délai de 1 semaine maximum, la demande aux membres de cette commission spéciale de solidarité. Ces derniers rendront leur avis sous 15 jours. La réunion de cette commission spéciale de solidarité se fera par tout moyen permettant une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence des situations dans lesquelles les salariés se trouvent : conférence téléphonique, réunion présentielle, visioconférence, échange de mails... Les représentants de la commission spéciale de solidarité transmettront à l'APGIS la décision qui aura été prise.

Article 12.2

Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises n'adhérant pas aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés

Pour les entreprises n'adhérant pas auprès des assureurs recommandés dans le présent accord, un budget de 2 % des cotisations des régimes frais de santé et prévoyance doit également être alloué au

financement d'actions de haut degré de solidarité qu'elles mettent en œuvre avec leur(s) assureur(s) respectif(s).

Ces dernières doivent, *a minima*, mettre en place les trois actions prévues dans le présent accord, à savoir :

- la prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord.

Cette prise en charge par le haut degré de solidarité correspond à la différence entre la cotisation d'équilibre pour les conjoints à charge, évaluée tous les ans par l'assureur, et la cotisation forfaitaire demandée qui ne peut pas dépasser 20 € par mois, en application de l'article 6.3 du présent accord ;

- un fonds social ;

- l'aide aux aidants, en respectant *a minima* les dispositions prévues à l'article 12.1.3, *a*, "Principe" du présent accord.

Ces actions doivent bénéficier aux salariés des entreprises non adhérentes aux assureurs recommandés, leurs ayants droit et les retraités de ces mêmes entreprises adhérant au régime frais de santé de leur ancienne entreprise, en application de l'article 4.2.3 du présent accord, dans les mêmes conditions que celles décrites dans le présent accord, aux articles 12.1 et suivants. »

Article 6

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les garanties prévues conventionnellement pour les régimes frais de santé et prévoyance, ainsi que pour le haut degré de solidarité, devant être celles qui s'appliquent *a minima* à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 7

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès les formalités de dépôt effectuées.

Article 8

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 26 JUIN 2018
MODIFIANT L'ACCORD DU 21 JUIN 2017 RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1850870M
IDCC : 218

Entre :
UCANSS,
D'une part, et
CFDT,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 21 juin 2017, les parties signataires conviennent d'adopter les annexes techniques figurant au présent accord.

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2018.

Fait à Paris, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE TECHNIQUE DE L'ACCORD INTÉRESSEMENT

BRANCHE FAMILLE

Année 2018

1. Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de CAF sans personnalité juridique ;
- les centres de ressources ;
- la Caisse nationale des allocations familiales.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la convention d'objectifs et de gestion.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

Le traitement des pièces relatives aux minima sociaux traitées dans un délai inférieur à 10 jours ouvrées dans au moins 90 % des cas. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	2
≥ 85 % < 90 %	4
≥ 90 %	5

La réduction des écarts entre les CAF sur l'antériorité du solde : l'écart entre l'avant dernier et le premier décile devra être inférieur à 16 points en 2018 :

ÉCART	NOTE
≥ 25	0
< 25 – ≥ 20	2
< 20 – ≥ 16	4
< 16	5

Taux de liquidation automatique : objectif de 20 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 18 %	0
≥ 18 % < 19 %	2
≥ 19 % < 20 %	4
≥ 20 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Quatre indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « datamining sur pièces » qui a été fixé à 282 952 contrôles pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le montant des fraudes détectées avec un objectif de 300 M€. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

TAUX D'ATTEINTE de l'objectif	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux avec un objectif 2018 fixé à 86,6 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation à 6 mois (IQL6) qui a été fixé à 3,2 % pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 1 point	0

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Un indicateur est associé à l'objectif d'une performance économique accrue :

La préparation et mise en œuvre des réformes logement 2018 et 2019 : intégration de la RLS en 2018 et refonte de la base ressources pour AL en 2019.

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

Le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée avec un objectif de diminution de 2 % par an afin de respecter la cible de – 8 % du plan cadre développement durable 2015-2018 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Trois indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- mise en œuvre de la version rénovée de monenfant.fr ;
- mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 250 000 rendez-vous en 2018 ;
- promotion de l'offre de service Aripa : une action globale relative à la promotion de l'offre de service de l'agence (dont le partenariat avec les autorités judiciaires, la valorisation du site internet, et toutes les actions de communication à destination des allocataires visant un meilleur accès aux droits). Pour 2018, cette promotion pourra également concerner la nouvelle mission de l'agence à savoir la validation des accords amiables afin de les rendre exécutoires.

Tableau de synthèse :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de traitement des pièces relatives aux minima sociaux dans un délai inférieur à 10 jours ouvrés.	≥ 90 %	≥ 80 %	13 %
	Réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde en moins de 15 jours	16 pts	25 pts	10 %
	Taux de liquidation automatique	≥ 20 %	≥ 18 %	12 %
Maîtrise des risques	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « data mining sur pièces »	282 952	≥ 90 % de l'objectif	8 %
	Montant des fraudes détectées	300 M€	≥ 90 % de l'objectif	8 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux	86,6 %	≤ 0,5 pts	8 %
	Indicateur de qualité de la liquidation à six mois (IQL6)	3,2 %	≤ 0,5 pts	8 %
Performance économique et sociale et environnementale	Préparation et mise en œuvre des réformes logement 2018 et 2019	-	-	12 %
	Réduction de la consommation d'énergie corrigée	2 %	-	8 %
Métier	Mise en œuvre de la version rénovée de monenfant.fr			3 %
	Rendez-vous des droits	250 000	-	7 %
	Promotion de l'offre de service Aripa	-	-	3 %

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Trois indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

La part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure ou égale à 15 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
> 25 %	0
≤ 25 % > 20 %	2
≤ 20 % > 15 %	4
≤ 15 %	5

Le taux d'appels téléphoniques traités, sachant que les résultats sont établis par plateau et affectés de façon égale à chacune des CAF de celui-ci lorsqu'il assure la réponse téléphonique pour plusieurs organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 85 %	4
≥ 85 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux de progression du recours aux téléservices entre 2017 et 2018 qui a été fixé à chaque caisse pour 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Sept indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining sur pièces » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	2

TAUX	NOTE
≥ 85 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation (IQL0) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 2 points	0
> 1,5 point ≤ 2 points	1
> 1 point ≤ 1,5 point	2
> 0,5 point ≤ 1 point	3
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Faire une revue de processus *a minima* pour le processus « Gérer les prestations légales et déléguées (PM21) ».

L'atteinte de l'objectif « datamining métier (composante 2 de l'Oac) » qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	1
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 95 %	3
≥ 95 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 1 point	0

ÉCART AVEC L'OBJECTIF	NOTE
> 0,8 point ≤ 1 point	1
> 0,6 point ≤ 0,8 point	2
> 0,3 point ≤ 0,6 point	3
≤ 0,3 point	4
Objectif atteint (y compris avec rattrapage) ou dépassé	5

La validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intéressement n'entrent pas dans le calcul de ce score.

	NATURE DES OBSERVATIONS	NOMBRE de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

SCORE	NOTE
Validation sans restriction ou ≥ 0 et ≤ 7	5
> 7 et ≤ 17	4
> 17 et ≤ 22	3
> 22 et ≤ 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

Mise en place du plan qualité de vie au travail.

La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et d'octobre et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart < 4 % en 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

ÉCART (prévision de juillet)	NOTE
≥ 6 %	0
< 6 % et ≥ 5 %	1
< 5 % et ≥ 4 %	3

ÉCART (prévision de juillet)	NOTE
< 4 %	5
Écart (prévision d'octobre)	Note
≥ 6 %	0
< 6 % et ≥ 5 %	1
< 5 % et ≥ 4 %	3
< 4 %	5

La note totale correspond à la moyenne des deux notes.

Le taux de régularisation des prestations de service enfance et temps libre, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année N et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année N + 1, avec un objectif d'un écart < 5 % en 2018.

Indicateur associé au métier

Montée en charge de l'offre bailleur du portail partenaire : proportion des bailleurs qui sont identifiés sur le portail. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

TAUX	NOTE
≥ 40 %	5
< 40 % et ≥ 20 %	3
< 20 %	0

Tableau de synthèse :

(Voir tableau page suivante.)

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Antériorité du solde	≤ 15 %	≤ 25 %	10 %
	Taux d'appels téléphoniques traités	≥ 85 %	≥ 75 %	10 %
	Taux de progression du recours aux télé-services	Objectif individuel	≥ 90 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « data mining sur pièces »	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	6 %
	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	≥ 60 % de l'objectif	6 %
	Indicateur de qualité de la liquidation (IQL0)	Objectif individuel	≤ 2 points de l'objectif	6 %
	Revue de processus <i>a minima</i> pour le processus "Gérer prestations légales et déléguées (PM21)"	100 %	-	4 %
	Atteinte de l'objectif datamining métier (composante 2 de l'Oac)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	3 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux	Objectif individuel	≤ 1 point de l'objectif	4 %
	Validation des comptes locaux	Validation sans restriction ou score ≤ 7 points	score ≤ 27 points	7 %
Performance économique et sociale	Mise en place du plan QVT	-	-	10 %
	Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	< 4 %	< 6 %	10 %
	Régularisation des prestations de service enfance et temps libre	≤ 5 % ou diminution de 5 % contribution financière	-	7 %
Métier	Part des bailleurs identifiés sur l'offre bailleur du portail partenaire	40 %	20 %	7 %

Pour les CDR

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale d'intéressement s'effectue en ce qui les concerne sur la base de la moyenne des parts locales versées aux caisses de leur périmètre d'action.

Pour la CNAF

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF ;
- la capacité de la CNAF à réaliser les grands projets majeurs définis dans la COG ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public ;
- la qualité de service du système d'information.

Indicateur associé à la performance du réseau des CAF

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la Caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

Indicateur associé à la capacité de la Caisse nationale
de mener à bien les grands projets majeurs définis dans la COG

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la COG dépend également de la capacité de la caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CNAF fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à bien dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques est l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques qui doit être d'au moins 96 %. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
> 96 % < 99,5 %	3
≥ 99,5 %	5

Indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

Réduction du nombre d'anomalies : objectif d'une réduction de 1 000 saxos entre le stock 2017 et celui de 2018. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX D'ATTEINTE de l'objectif	NOTE
< 70 %	0
≥ 70 % – < 85 %	2
≥ 85 % – < 100 %	4
≥ 100 %	5

Le taux de disponibilité du caf.fr. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

TAUX	NOTE
< 99,5 %	0
≥ 99,5 % – < 99,6 %	1
≥ 99,6 % – < 99,7 %	2
≥ 99,7 % – < 99,8 %	3
≥ 99,8 % – < 99,9 %	4
≥ 99,9 %	5

Tableau de synthèse :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des CAF	-	-	30 %
Pilotage des projets majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	-	-	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	≥ 99,5 %	≥ 96 %	10 %
Qualité de service du système d'information	Réduction du nombre d'anomalies	1000	700	15 %
	Le taux de disponibilité du caf.fr	≥ 99,9 %	≥ 99,5 %	15 %

3. Modalités de mise en œuvre

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf en ce qui concerne les cas où il est précisé que la notation est progressive.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur pour chaque critère.

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{masse financière réservée à la PNI} \times \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

$$\text{PNI} = \frac{\text{masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5.

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} \times \text{note de performance locale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

Pour les CDR

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

3.3. Dispositions particulières (facultatif)

ANNEXE TECHNIQUE DE L'INSTITUT 4.10

Exercice 2018

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'Institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'institut sont nécessaires à l'UCANSS pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation,

La performance de l'institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

(Voir tableau page suivante.)

Part nationale (40 %)				
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche.				
Part locale (60 %)				
N°	Indicateur	Cible 2018	Seuil de déclenchement 2018	Pondération
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,60	7	15 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'institut	7,60	7	15 %
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,60	7	10 %
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,00	7	15 %
5	Nombre d'heures de formation réalisé par rapport à l'année 2017	+ 2 %	-2%	10 %
6	Nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)	7	5	10 %
7	Résultat du compte d'exploitation	≥ 0	-	10 %
8	Respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète	31 mai	-	5 %
9	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale au 28 février 2019	100 %	80%	10 %

3.2. Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut $4.10 = (\text{coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite} + \text{coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail} + \text{coefficient de performance de la part nationale de la branche famille} \times \text{nombre d'agents de la branche famille} + \text{coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement} \times \text{nombre d'agents de la branche recouvrement}) / \text{nombre total d'agents des branches}$.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance de la part nationale à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale sera nul.

3.3. Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. – Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 1 : note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 3 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65/0,6 + 35.$$

Indicateur n° 4 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7) \times 65 + 35.$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : augmentation du nombre d'heures de formation réalisé par l'institut

Cette augmentation se calcule en pourcentage par rapport à l'année de référence 2017. La cible est une augmentation de 2,00 % et le seuil de déclenchement, fixé à - 2,00 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le taux d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est compris entre le seuil de déclenchement (SD) et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (TANAO - SD) \times 65/4 + 35.$$

Indicateur n° 6 : nombre de dispositifs conçus dans l'année
incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs nationaux conçus dans l'année d'exercice et incluant de la FOAD. Il prend aussi en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD. Les seuils et les cibles sont les suivants :

5 dispositifs : 35 % de l'indicateur.
6 dispositifs : 65 % de l'indicateur.
7 dispositifs : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 7 : résultat du compte d'exploitation sur l'exercice 2018

Si le résultat d'exploitation (avant affectation du résultat) de l'exercice clos est positif ou égal à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

Indicateur n° 8 : respect de la date de transmission de la synthèse financière
et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être transmise à l'UCANSS au plus tard le 31 mai en 2018.

Indicateur n° 9 : taux de bilans pédagogiques envoyés
sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2019/nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2018. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un taux de 80 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le taux d'envoi des bilans pédagogiques (T) est compris entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (T - 80) \times 65 / 20 + 35.$$

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

ANNEXE TECHNIQUE

INTÉRESSEMENT DE L'ASSURANCE MALADIE

Exercice 2018

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) ;
- les CTI ;
- les CEIR ;
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte ;
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2014-2017, du 30 décembre 2013 ;
- la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAM et l'État pour la période 2018-2022, approuvée par le conseil 25 janvier 2018.

2.1. Indicateurs nationaux

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de 12 thèmes et 13 indicateurs, répartis entre les 3 pôles, et valorisée à hauteur de 1 000 points, comme suit.

Thème intéressement	Sous-thème	Indicateur	Cible	Seuil	Poids 18
Thème 1 Qualité de service	L'offre de télé-services : développement du compte assuré	Utilisation des télé-services Indicateur composite (50%/50%) : - Relevé IJ dématérialisé - Demande dématérialisée CV2	91% 40%	90% 31,30%	75
	L'accompagnement des publics fragilisés	Nombre de bénéficiaires ACS	1 676 986	1 593 261	75
	La qualité de service aux assurés	Indicateur composite (50%/50%) - Taux de satisfaction des assurés - Taux de décrochés des plateformes téléphoniques assurés	93% 90%	87% 85%	75
	La satisfaction des professionnels de santé et des employeurs	Indicateur composite (50%/50%) - Taux de satisfaction des professionnels de santé - Taux de satisfaction du public employeur	86% 87,5%	80% 80%	75
	Sous total - THEME 1				300
THEME 2 Gestion du Risque	L'accompagnement des assurés	Nombre de contrats OPTAM OPTAM CO secteur 2	13500	12909	125
	L'accessibilité du système de soins	Nombre de contrats ACI MSP signés	550	480	75
	La maîtrise médicalisée	Montant des économies de maîtrise médicalisée Ville et Hôpital	735 M	0	125
	La prévention	Taux de participation au dépistage du cancer du col de l'utérus	59,47%	55,47%	75
	Sous total - THEME 2				400

THEME 3 Performance Economique et Sociale	La gestion des cadres dirigeants : promotion de la parité	Taux minimum du genre le moins représenté (taux de féminisation) aux postes de directeurs	37%	35%	60
	L'efficience	Taux de déploiement des pôles TRAM nationaux et régionaux Opérations de rattachement sur les pôles PFS Assurés, FSP, RCT, RI, Oppositions	100% d'opérations de rattachement sur les pôles PFS Assurés, FSP, RCT, RI, Oppositions	90% d'opérations de rattachement sur les pôles PFS Assurés, FSP, RCT, RI, Oppositions	60
	Efficacité des actions de lutte contre la fraude	Lutte contre la fraude : montant des préjudices frauduleux et fautifs évités	50 Millions d'euros	0	60
	La fiabilité des activités et des processus métiers	Montant recouvré au titre du RCT	1 035 273 559 euros	0	60
		Harmonisation des taux de reconnaissance AT-MP : Réduction de la variance des résultats locaux	évolution de la variance < ou égale à 0	O/N	60
	Sous total - THEME 3				300

1000

Calcul de la performance collective de branche :

Le poids respectif de chacun des pôles est le suivant :

- 30 % pour la qualité de service ;
- 40 % pour la maîtrise des risques ;
- 30 % pour la performance économique et sociale.

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

<p>Le taux de réussite au niveau national =</p> $(\text{Taux de réussite qualité de service} \times 30) + (\text{Taux de réussite gestion du risque} \times 40) + (\text{Taux de réussite performance économique et sociale} \times 30)$
--

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

2.2. Indicateurs locaux

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, la CNAM, les DRSM, les CARSAT, la CRA-MIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;

- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

La performance locale s'exprime par le rapport :

Taux de réussite locale =	$\frac{\text{Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés}}{\text{Montant des points théoriques à atteindre}}$
---------------------------	---

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

2.2.1. Indicateurs CPAM

THEME INTERSESEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS 18
THEME 1 Qualité de service	L'accompagnement des publics fragilisés	Délai d'instruction des demandes CMUC/ACS (9^{ème} décile)	33j	41j	100
	Le service de base	Performance du service de base Indicateur composite (50%/50%) - Délai de règlement 1 ^{ère} LJ non subrogée COG - Délai de règlement des feuilles de soins électroniques assurés (9 ^{ème} décile)	Délai de règlement 1 ^{ère} LJ non subrogée COG : 28j Délai de règlement des feuilles de soins électroniques assurés (9 ^{ème} décile) : 7j	Délai de règlement 1 ^{ère} LJ non subrogée COG : 31j Délai de règlement des feuilles de soins électroniques assurés (9 ^{ème} décile) : 8j	100
	Le service de base	Taux de réclamations traitées en moins de 10 jours	82%	66%	100
	L'offre de télé-services	Utilisation des télé-services PS et Employeurs indicateur composite (1/3 - 1/3 - 1/3) - Taux de protocole de soins électronique (PSE) - Taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT) - Taux de e-DAT	PSE : 60% AAT : 40% e-dat : 73%	PSE : 43,77% AAT : 20,04% e-dat : 61,22%	100
	Sous Total - THEME 1				400

THEME 2 Gestion du Risque	La pertinence et l'efficience des produits de santé et la qualité des actes	Bloc 1 Economies sur le champ de dépenses des médicaments prescrits majoritairement par les médecins généralistes, en médecine de ville	215 M	0	100
	L'accompagnement des offreurs de soins	Nombre de contacts avec les offreurs de soins Indicateur composite (70%/30%) - Professionnels de santé - Etablissements	495 000 15 000	346 500 10 500	100
	Les médicaments	Taux de médicaments génériques	90%	88%	100
	Sous Total - THEME 2				300
THEME 3 Performance Economique et Sociale	La lutte contre la fraude	Montant de préjudice subi	163 063 400 euros	78 341 000 euros	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100%	0%	100
	La promotion de la mobilité fonctionnelle	Taux de formation des agents	58%	41,84%	100
	Sous Total - THEME 3				300
					1000

2.2.2. Indicateurs DRSM

THEME INTERESSEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS 18
THEME 1 Qualité de service	Les droits de base	Taux de non rupture de prise en charge au titre d'une ALD exonérante suite à un traitement nécessaire par le Service Médical	95%	85%	170
	La satisfaction de nos publics	Taux de réclamations traitées en moins de 10 jours	82%	66%	80
	Sous Total - THEME 1				250
THEME 2 Gestion du Risque	La pertinence et l'efficience des produits de santé et la qualité des actes	Bloc 1 Economies sur le champ de dépenses des médicaments prescrits majoritairement par les médecins généralistes, en médecine de ville	215 M	0	110
		Bloc 2 Economies sur le champ des médicaments dits de spécialité, tous prescripteurs	65 M	0	50
	Les arrêts de travail	Taux d'arrêt de travail (risque maladie et risque professionnel) contrôlés sur personne avant 180 jours pour les assurés admis en L324-1 non exonérant ou en risque AT MP	85%	65%	70
		Taux d'arrêts de travail de plus de 275 jours (tous risques) contrôlés sur personne avant le 310ème jour	50%	40%	70
	L'offre de services intégrés de l'Assurance maladie	Taux de médicaments génériques	90%	88%	50
	L'accompagnement des offreurs de soins	Nombre de contacts avec les offreurs de soins <u>Indicateur composite (70%/30%)</u> - Professionnels de santé - Etablissements	495000 15 000	346500 10 500	100
	Sous Total - THEME 2				450
THEME 3 Performance Economique et Sociale	La lutte contre la fraude	Nombre d'analyses d'activités des professionnels de santé	642	321	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100%	0%	100
	La fiabilité des activités et des processus métiers	Montant de préjudice subi	163 063 400 euros	78 341 000 euros	100
	Sous Total - THEME 3				300

1000

2.2.3. Indicateurs CNAM

THEME INTERESSEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS 18
THEME 1 Qualité de Service	Simplifier les démarches des assurés	Déploiement de solutions dédiées d'accessibilité des lignes de front office aux personnes handicapées (sourds et malentendants aphasiques)	déploiement au 31/12/2018	O/N	50
	Simplifier les conditions d'exercice des professionnels de santé	Evolution du nombre de logiciels FSE intégrant ADRI	+55% par rapport à 2017	0	100
	Lutter contre les inégalités d'accès aux droits et aux soins	Généralisation progressive de PFIDASS sur le territoire métropolitain : pourcentage de Cnam ayant déployé le dispositif au 31/12/2018 (25 dossiers ouverts minimum par Cnam)	100%	90%	100
	Offre de télé-services	Taux de disponibilité des portails : <u>Indicateur composite (50%/50%)</u> - Portail assurés - Portail PS	- Portail assurés (99%) - Portail PS (99,5%)	- Portail assurés (97,8%) - Portail PS (99%)	100
	Améliorer la qualité de service avec les employeurs	Extension de l'Offre dématérialisée aux employeurs : <u>Indicateur composite (50%/50%)</u> : - Livraison V2 du Questionnaire Risque Professionnel en ligne (extension à toutes les maladies professionnelles) - Ouverture du service de notification dématérialisée du taux AT	déploiement au 31/12/2018	O/N	50
	Sous Total - THEME 1				400
THEME 2 Gestion du Risque	Offre de services intégrés de l'Assurance Maladie - Sophia	Amélioration de l'adhésion aux traitements de la maladie pour les personnes adhérentes au service SOPHIA : % des adhérents évoluant sur au moins un des critères d'adhésion aux traitements	40%	0%	100
	Prévention	Expérimentation de la prise en charge non médicamenteuse des troubles de santé mentale : Nombre de patients ayant au moins eu un entretien avec un psychologue	2 500	0	100
	Parcours de soins	Déploiement du DMP : <u>Indicateur composite (50%/50%)</u> - généralisation du déploiement à tous les départements (taux d'ouverture des comptes de la population bénéficiaire > ou = à 1%) - lancement de la campagne nationale	- 100% des départements déployés au 31/12/2018 - lancement réalisé au 31/12/2018	- 90% des départements déployés au 31/12/2018 - O/N	100
	Sous Total - THEME 2				300
THEME 3 Performance Economique et Sociale	Efficience	Réalisation du dialogue de gestion avec l'ensemble des CPAM/DCGDR/DRSM/CARSAT/CGSS	100% des dialogues réalisés avant le 31/12/18	90% des dialogues réalisés avant le 31/12/18	100
	Consolider les systèmes d'information	Taux de projets informatiques respectant le calendrier initial	58%	56%	100
	Préparer l'intégration des bénéficiaires étudiants et travailleurs indépendants	Indicateur composite (1/3 - 1/3 - 1/3) : - Livraison du module SI de reprise des flux - création offre spécifique étudiants étrangers (site internet dédié d'affiliation des étudiants étrangers) - kit d'accompagnement RH	déploiement au 31/12/2018	O/N	100
	Sous Total - THEME 3				300

1000

2.2.4. Indicateurs CARSAT et CRAMIF

THEME INTERESSEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS 18
THEME 1 Qualité de Service	L'accompagnement des publics fragilisés	Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	70%	60%	150
	L'accompagnement des publics fragilisés	Nombre de bénéficiaires d'une intervention individuelle ou collective en problématique dominante "santé et bien vieillir" (dispositif "accompagner la retraite")	37 500	33 750	150
	Les arrêts de travail	Part des assurés pris en charge individuellement au titre de la "prévention de la désinsertion professionnelle" suite au signalement du service médical	95%	90%	100
	Sous Total - THEME 1				400
THEME 2 Gestion du Risque	L'accompagnemen t des assurés	Taux de bénéficiaires d'une intervention du service social au titre de l'axe santé sortie d'hospitalisation	55%	40%	100
	La prévention des risques professionnels	Poursuite de l'accompagnement des entreprises ciblées et les informer sur la lombalgie <u>Indicateur composite</u> (1/3-1/3-1/3) Poursuite de l'accompagnement des entreprises ciblées : * Part (%) des établissements ciblés à l'étape E3 ou part (%) des établissements arrivés à l'étape E2 qui passent à l'étape E3 * Part (%) des établissements arrivés à l'étape E3 qui passent à l'étape E4 - Nombre de 'Matinées employeurs' réalisées / départements	* 85% * 80% * Oui (> ou = à 1 / départem ent)	* 70% * 70% * Non	100
	La prévention des risques professionnels	Participation aux travaux d'élaboration des actions de prévention 2018-2022 : Part (%) du temps des IC et des CS mobilisé aux travaux d'élaboration des actions de prévention (Ingénieurs Conseil, Contrôleurs de Sécurité)	3%	0%	100
	Sous Total - THEME 2				300
THEME 3 Performance Economique et Sociale	Contrôle Interne- Fiabilisation des données de la branche AT - MP	Révision du classement des établissements : taux de révisions des sections d'établissement actives ciblées, qu'il y ait eu reclassement ou non	92,7%	85%	100
	La maitrise de l'activité	Validation des comptes	100%	0%	100
	Efficience	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	15%	20%	100
	Sous Total - THEME 3				300
					1000

2.2.5. Indicateurs CGSS

THEME INTERESSEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS
THEME 1 Qualité de Service	L'accompagnement des publics fragilisés	Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours (service social)	70%	60%	100
		Nombre de bénéficiaires d'une intervention individuelle ou collective en problématique dominante "santé et bien vieillir" (dispositif "accompagner la retraite")	37 500	33 750	100
	Le service de base	Performance du service de base Indicateur composite : - Délai de règlement 1ère IJ non subrogée - Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins - Délai de remboursement des FSE Assurés 9 ^{ème} décile - Délai d'instruction des demandes CMUC/ACS	Délai de règlement 1ère IJ non subrogée : 40J Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins : 20J Délai de remboursement des FSE Assurés 9ème décile : 7j Délai d'instruction des demandes CMUC/ACS : 33J	48J 30J 8J 41J	100
	L'offre de télé-services	Utilisation des télé-services Professionnels de santé Indicateur composite - Taux de protocole de soins électronique (PSE) - Taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT)	PSE : 60% AAT : 40%	PSE : 43,77% AAT : 20,04%	100
	Sous Total - THEME 1				400
THEME 2 Gestion du Risque	La pertinence et l'efficacité des produits de santé et la qualité des actes	Bloc 1 Economies sur le champ de dépenses des médicaments prescrits majoritairement par les médecins généralistes, en médecine de ville	215 M	0 €	175
	L'accompagnement des offreurs de soins	Nombre de contacts avec les offreurs de soins Indicateur composite (70%/30%) - contacts avec les professionnels de santé - contacts avec les établissements	495 000 15 000	346 500 10 500	75

	La prévention des risques professionnels	Poursuite de l'accompagnement des entreprises ciblées et les informer sur la lombalgie Indicateur composite (1/3-1/3-1/3) Poursuite de l'accompagnement des entreprises ciblées : * Part (%) des établissements cibles à l'étape E3 ou part (%) des établissements arrivés à l'étape E2 qui passent à l'étape E3 * Part (%) des établissements arrivés à l'étape E3 qui passent à l'étape E4 - Nombre de 'Matinées employeurs' réalisées / départements	85% 80% Oui (> ou = à 1 / département)	70% 70% Non	50
	Sous Total - THEME 2				300
THEME 3 Performance Economique et Sociale	La lutte contre la fraude	Montant de préjudice subi	163 063 400	78 341 000	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100%	0%	100
	Contrôle Interne- Fiabilisation des données de la branche AT - MP	Révision du classement des établissements : Taux de révisions des sections d'établissement actives ciblées, qu'il y ait eu reclassement ou non	92,7%	85%	100
	Sous Total THEME 3				300
					1000

2.2.6. Indicateurs CTI

THEME INTERESSEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	Pondération
THEME 1 Qualité de service	Sous-total thème 1				
	Qualité de service	Respect des engagements de disponibilités des applications, de respect des délais de traitements, de respect des engagements dans les domaines Continuité, Capacité, Support, Projet, Recette, Sécurité et Respect des plannings du plan de transformation des centres concernés	100%	0%	71,5%
	Enquête de satisfaction	Evaluation de la satisfaction des utilisateurs	8	5	6%

THEME 2 Gestion du risque	Sous-total thème 2				
	SMI	Adhésion à la démarche SMI	100%	0%	5%
	Sécurité des systèmes	Respect des engagements de la PSSI	100%	0%	7,5%
	Validation des comptes	Taux de respect de la validation des comptes	100%	30%	2,5%
	Sous-total thème 3				
THEME 3 Performance économique et sociale	Respect du budget	Taux de respect de la prévision budgétaire du dernier trimestre de l'année	Ecart inférieur ou égal à 2%	Ecart inférieur ou égal à 5%	5%
	Plan d'action RH	Taux de collaborateurs ayant suivi une formation en 2018	58%	41,84%	2,5%

2.2.7. Indicateurs CEIR

THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS
Sous-total thème 1				400
Qualité de remise du courrier à la Poste	Taux annuel de pénalité de responsabilité du CEIR	95%	95%	100
Gestion des stocks	Nombre de transmission mensuel du stock au-delà du 7 de chaque mois + Nombre d'état de stock erroné + nombre de rupture de stock	0	2	100
Suivi FNGA - Consommables éditiques	Taux de respect du délai de transmission mensuel des informations de consommation budgétaires par marché	95%	95%	40
Maintenance des matériels	Nombre de retards ou d'absence de remontées hebdomadaire dans les délais	0	2	30
Respect des spécifications du bordereau sécurisé de la poste	Nombre annuel de signalements d'anomalies effectués par La Poste	0	2	30
Respect de la limite du nombre de plis fautés non imputables au CEIR	Moyenne mensuelle des taux de respect des plis fautés	100%	0%	100
Sous-total thème 2				250
SMI	Adhésion à la démarche SMI	100%	0%	50
Qualité d'impression et de mise sous pli	Nombre de réclamation liée à la qualité d'impression et la mise sous pli	0	2	200
Sous-total thème 3				350
Respect de l'engagement du plan de charge	Moyenne annuelle des taux de respect mensuel de l'engagement de production	100%	0%	300
Formation	Taux de collaborateurs ayant suivi une formation en 2018	58%	41,84%	50
Total part locale				1000

2.2.8. Indicateurs UGECAM

THEME INTERESSEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS
THEME 1 Qualité de Service	La qualité au sein des établissements Médico-sociaux	Réalisation de plans d'actions sur les axes prioritaires du médico-social (bientraitance/accès aux soins/autisme)	100% : Elaboration sur les 3 axes 75% : sur 2 axes 50% : sur un axe	élaboration d'un plan d'action sur au moins un axe prioritaire du projet de Groupe	75
	La qualité au sein des établissements Médico-sociaux	Taux d'évolution des autorisations de places dédiées à l'autisme	- 1er ss ind : Dépôt de dossiers de demandes d'agrément (O/N) - 2ème ss ind : Augmentation entre 3 et 5 places par rapport à 2017	(socle : nb places 2017)	52,5
			22,5		
	La qualité au sein des établissements Sanitaires	Performance des cotations des PEP	100%	0%	75
	La qualité au sein des établissements Sanitaires	Taux d'évolution du nombre d'entrées de patients atteints d'une affection Neuro (CMCO1) :	Augmentation du nombre d'entrées par rapport à 2017 auquel est appliqué un taux d'effort de + ou - 5%	Taux 2017 de l'UGECAM	75
Sous Total - THEME 1					300
THEME 2 Gestion du Risque	Renforcement du contrôle interne	Elaboration du rapport de contrôle interne	Elaboration du rapport de contrôle interne intégrant la mise à jour de la cartographie des risques, la mise à jour des PAP et l'élaboration d'un rapport d'analyse avec plan d'action	O/N	75
	Renforcement du contrôle interne	Déploiement des processus prioritaires	Déploiement du processus codage Déploiement du processus habilitation	O/N O/N	200
	Renforcement du contrôle interne	Elaboration des plans d'actions du PSSI UGECAM	75% de réalisation des actions au 31/10/2018	40% de réalisation des actions	25
	Sous Total - THEME 2				300
THEME 3 Performance Economique et Sociale	Insertion des personnes reconnues « travailleur handicapé »	Contribution versée à l'AGEFIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH : 0 euros	O/N	25
	Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire – Augmentation du nombre de journées en hospitalisation de jour (HDJ) dans les SSR	Augmentation de 2% par rapport au résultat 2017	Résultat de 2017 de l'UGECAM	100
	Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitaire - Taux d'occupation global (HC +HDJ)	Atteindre 90% de taux d'occupation	Taux d'occupation de 2017 de l'UGECAM	100
	Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité Médico-Sociale - Taux d'évolution entre le nombre de journées réalisées et le nombre de journées approuvées par les Tutelles	nombre de journées approuvées par les tutelles	nombre de journées N-1	100
	Performance économique	Marge brute	1er ss ind (objectif national) : taux de marge brute = ou > à l'objectif national de 4,2%	3,6%	20
			2ème ss ind (objectif régional) : taux de marge fixé en fonction des résultats 2017 et des prévisions 2018	individualisé	55
Sous Total THEME 3					400
					1000

2.2.9. Indicateurs Mayotte

THEME INTERESSEMENT	SOUS-THEME	INDICATEUR	CIBLE	SEUIL	POIDS
THEME 1 Qualité de Service	Le service de base	Performance du service de base Indicateur composite : - Délai de règlement 1 ^{ère} IJ non subrogée - Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins - Délai de remboursement des FSE Assurés 9 ^{ème} décile	Délai de règlement 1 ^{ère} IJ non subrogée : 40J Délai de règlement des feuilles de soins papier assurés et médecins : 20J Délai de remboursement des FSE Assurés 9 ^{ème} décile : 7j	48J 30J 8J	300
	L'offre de télé-services	Utilisation des télé-services Professionnels de santé Taux Avis d'Arrêt de Travail (AAT)	40%	20,04%	100
	Sous Total - THEME 1				400
THEME 2 Gestion du Risque	La pertinence et l'efficience des produits de santé et la qualité des actes	Economies sur le champ de dépenses des médicaments prescrits majoritairement par les médecins généralistes, en médecine de ville - Objectif COG et CPG, commun avec DRSM et CGSS Economies sur la LPP, les soins de kinés, IDE, biologie et imagerie médicale	215 M € 190 M €	0 € 0 €	100 100
	L'accompagnement des offreurs de soins	Nombre de contacts avec les offreurs de soins	495 000	346 500	100
	Sous Total - THEME 2				300
THEME 3 Performance Economique et Sociale	L'efficience	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	15%	20%	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100%	0%	100
	La télétransmission PN	Taux de télétransmission des frais de santé	95%	92%	100
	Sous Total THEME 3				300
					1000

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- masse nationale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
- masse locale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord.

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé part individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;

- un montant par ETP, pour la partie locale, appelé part individuelle locale d'intéressement (PILI).

3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;
- pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$MTID = (PINI \times TRN) + (PILI \times TRL)$
--

PINI = montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = taux de réussite nationale.

PILI = montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = taux de réussite locale.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte ;
- d'autre part, la CCSS ;
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

3.3.1. CARSAT, CGSS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

3.3.1.2. CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MLID des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche famille et du MLID des branches maladie et accidents du travail et du MLID de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PNID + PLID.

La CNAMTS versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP).

3.3.3. ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les agences régionales de santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

Glossaire

ACI : accord conventionnel interprofessionnel.

ACS : aide complémentaire santé

L'aide financière pour l'acquisition d'un contrat d'assurance maladie complémentaire de santé individuel. Elle s'adresse aux personnes dont les revenus se situent entre le plafond de la CMU complémentaire et ce même plafond majoré de 35 %.

ADRI : acquisition des droits intégrée

Téléservice gratuit permettant au professionnel de santé de fiabiliser sa facturation en accédant aux droits à jours du patient, notamment pour les situations spécifiques (CMU-C, AME, ACS, ALD, invalidité...) en l'absence de la carte Vitale ou en cas de carte Vitale non mise à jour.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ALD : affection de longue durée

Nom donné à des maladies reconnues médicalement comme nécessitant un traitement de longue durée, et donnant droit à l'exonération du ticket modérateur – article L. 324-1 du code de la sécurité sociale. Trois types d'affection de longue durée peuvent être distingués : les affections figurant sur une liste de 30 maladies ; les affections de forme évolutive et invalidante ne figurant pas sur la liste des 30 maladies ; les associations de plusieurs affections entraînant un état invalidant global.

ARS : agence régionale de santé.

AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles.

CMU : couverture maladie universelle.

CMU-C : couverture maladie universelle complémentaire.

COG : convention d'objectifs et de gestion.

CSS : code de la sécurité sociale.

CV2 : carte Vitale 2.

DMP : dossier médical partagé.

E-DAT : déclaration d'accident du travail dématérialisée.

ETP : équivalent temps plein.

FIPH : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

FNGA : fonds national de gestion administrative.

FSP : feuilles de soins papier.

FSE : feuilles de soins électroniques.

GRC : gestion de la relation client.

HAS : Haute autorité de santé.

IDE : infirmier diplômé d'état.

IJ : indemnité journalière.

LPP : liste des produits et prestations qui sont remboursables par l'assurance maladie.

MSP : maisons de santé pluriprofessionnelles, avec lesquelles l'assurance maladie conclut notamment des ACI (cf. définition).

OPTAM/OPTAM CO : option de pratique tarifaire maîtrisée

Dispositifs remplaçant le contrat d'accès aux soins depuis le 1^{er} janvier 2017, désormais ouverts aux médecins de secteur 2 et visant à encourager la stabilisation des dépassements d'honoraires et à accroître la part des soins facturés à tarif opposable.

PAP : projet annuel de performance.

PFIDASS : plate-forme d'intervention départementale pour l'accès aux soins et à la santé

L'une des actions d'accès aux soins conduite dans le cadre de la démarche PLANIR (cf. définition).

PLANIR : plan local d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures, dans le cadre des actions visant à favoriser l'accès aux droits et aux soins.

PN : prestation en nature.

PS : professionnel de santé.

PSSI : politique de sécurité des systèmes d'information.

RCT : recours contre tiers.

RNP IJ : référentiel national du processus indemnités journalières

Dans le cadre du SMI (cf. définition), référentiel national de maîtrise du processus « indemnités journalières ».

SMI : système de management intégré

Démarche visant à promouvoir la performance de l'assurance maladie, au service de ses différents publics, en s'appuyant sur le dispositif de maîtrise des processus, en développant une démarche nouvelle d'optimisation et en créant les conditions du développement de la qualité de service et de nouveaux services à la population.

SOPHIA : service d'accompagnement de l'assurance maladie pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

TRAM : travail en réseau de l'assurance maladie.

ANNEXE TECHNIQUE DE L'ACCORD INTÉRESSEMENT UCANSS

Année 2018

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. Mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

L'UCANSS n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

Indicateurs de la part locale d'intéressement

Tableau de synthèse :

(Voir tableau page suivante.)

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss	Taux de satisfaction globale des directeurs sur l'offre de service de l'Ucanss	92%	80%	10%
	Taux de décrochés téléphoniques sur les postes dédiés aux offres de service	85%	75%	10%
	Taux de réponse, sous 7 jours ouvrés aux demandes écrites	90%	75%	10%
	Taux de disponibilité du portail Ucanss	98%	95%	10%
Performance économique et sociale	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+1 en %	95%	92%	6%
	Part des factures payées en moins de 30 jours en %	95%	90%	6%
	Gains engendrés par la centrale d'achat	35 000 000 €	30 000 000 €	6%
	Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'Ucanss au 31.12.N	65%	55%	6%
	Taux d'utilisation globale des fonds légaux de formation et conventionnel	73%	65%	6%

Maîtrise des risques	Taux de réalisation du plan de contrôle interne	95%	70%	5%
	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de Directeurs et d'Agents Comptables dans un délai maximum de 3 jours	100%	90%	5%
	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non présentation des dossiers en séance CCMOSS	100%	95%	5%
	Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude	0%	1%	5%
	Taux des protocoles d'accord locaux ayant obtenu l'agrément de l'Etat	95%	90%	5%
	Taux de respect des délais d'intervention de l'Ucanss prévus dans les conventions de gestion des OPIM	95%	85%	5%

(à dupliquer selon les différentes catégories d'organismes entrant dans le champ d'application de l'annexe).

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

La prime nationale d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche de la branche maladie et accidents du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + coef-

ficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement \times nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 15 indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

ANNEXE TECHNIQUE DE L'ACCORD INTÉRESSEMENT

BRANCHE RECOUVREMENT

Année 2018

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux 22 unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- aux 4 caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont issus de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 8 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion.

Les indicateurs de la part nationale :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Poids
« Qualité de service »	Taux de satisfaction globale (hors TI)	85%	75%	15,0%
	Taux de dématérialisation des volets sociaux Cesu	78%	74%	15,0%
« Maîtrise des risques »	Montant redressements LCTI	600 M€	520 M€	15,0%
	Taux de maîtrise des TO (hors TI)	10%	7%	10,0%
	Taux de couverture employeur	9%	7%	15,0%
	Taux de disponibilité des applications (externes)	99%	97%	15,0%
« Performance économique et sociale »	Taux de mutualisation des achats	43%	40%	10,0%
	Taux de formations des agents	75%	70%	5,0%

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes, à savoir :

- 10 indicateurs pour les URSSAF, les CGSS et la CCSSL ;
- 3 indicateurs pour les centres nationaux ;
- 5 indicateurs pour la CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'ACOSS.

Les indicateurs de la part locale des URSSAF, de la part locale recouvrement (*) des CGSS et de la CCSSL (**):

Thème	Indicateurs	Cible	Seuil	Poids
« Qualité de service »	TAA (hors TI)	85%	75%	15,0%
	Taux de démat des paiements RG	96%	95% de la cible	10,0%
	Taux de démat des paiements TI	75%	93% de la cible	15,0%
	Qualité réponse aux courriels	18	16	15,0%
« Maîtrise des risques »	Taux de redressements positif TPE/PME	2,80%	2,20%	15,0%
	IQV local	93%	97% de cible	5,0%
	TRC 100	70%	90% de cible	10,0%
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours	80%	90% de cible	5,0%
	Respect de la planification statistiques	0	5	5,0%
« Performance économique et sociale »	Montant contribution Agefiph	0 €	110% de la cible(***)	5,0%

(*) Pour les CGSS et la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

(**) La CCSS de Lozère déléguant la gestion du recouvrement à l'URSSAF Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'URSSAF sont les mêmes.

(***) Seuil porté à 2 000 € pour les cibles à 0.

Les indicateurs des centres nationaux entrant dans la part locale des URSSAF d'accueil :

Thème	Centres nationaux	Indicateurs	Cible	Seuil	Poids
« Qualité de service »	CNCESU, CNPAJE, CNTESE IDF, CNTESE Aquitaine, CNCEA, CNTFS	Taux d'Appels Aboutis	85%	75%	15%
		Qualité réponse tel	18	16	15%
		Qualité réponse aux courriels	18	16	15%

Les indicateurs de la part locale de la CSS Mayotte :

Indicateurs	Cible	Seuil	Poids
Taux de décroché	85,0%	75,0%	20,0%
Qualité de la réponse courriels	18	14	20,0%
Taux de paiement dématérialisé en montants pour les moins de 20 salariés	35,0%	80% de la cible	20,0%
TRC à 100 jours en nombre	40,0%	30,0%	20,0%
Montant des redressements LCTI	150 000 €	87% de la cible	20,0%

Les indicateurs de la part locale ACOSS :

(Voir tableau page suivante.)

Indicateurs	Cible	Seuil	Poids
coef moyen de performance	-	-	20,00%
Avancement de 4 projets COG * DCL intégrant une vision par portefeuille accessible aux tiers déclarants * Applications mobile de déclaration et paiement - Micros entrepreneurs * Expérimentation sur les réitérations de présentation du pvm en cas impayés * Développements calculs PAS sur les offres Tese, Cea, Cesu, Paje	100%	80%	30,00%
Note de satisfaction des partenaires attributaires	6,8	5,8	5,00%
Délai moyen de notification aux attributaires	24	28	5,00%
Taux de disponibilité des applications (internes)	99,00%	97,00%	20,00%
Taux d'optimalité de la gestion de trésorerie	90%	80%	5,00%
Nombre de CPG signés en 2018	22	18	15,00%

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

$\text{Montant national distribué} = \text{coefficient national de performance} \times \text{part nationale de la masse nationale d'intéressement}$

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$\text{Prime individuelle nationale} = \text{montant national distribué} / \text{nombre d'ETP éligibles}$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$\text{Masse locale d'intéressement} = \text{part locale de la masse nationale d'intéressement} \times [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}]$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$\text{Montant local distribué} = \text{coefficient de performance local} \times \text{masse locale d'intéressement}$

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$\text{Prime individuelle locale} = \text{montant local distribué} / \text{nombre ETP éligibles}$

3.3. Dispositions particulières

3.3.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Retraite, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CGSS)} = & [\text{prime nationale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \\ & \text{prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] \\ & / \text{nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$\begin{aligned} \text{Prime locale (CGSS)} = & [\text{prime locale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \\ & \text{prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] \\ & / \text{nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie/AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2. Caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CCSS)} = & [\text{prime nationale (famille)} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \\ & \text{prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] \\ & / \text{nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CCSS)} = & [\text{prime locale (famille)} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \\ & \text{prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] \\ & / \text{nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.3. URSSAF assurant la gestion d'un centre national de traitement

Ces modalités s'appliquent aux URSSAF gérant le CNCESU, le CNPAJE, les CNTESE Ile-de-France et Aquitaine, le CNCEA et les CNTFS Rhône-Alpes et Franche-Comté.

Prime locale d'intéressement

Pour ces URSSAF, le coefficient de performance du thème « qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance correspondant de l'URSSAF seule et du coefficient de performance du centre national. La suite des calculs est effectuée avec les pondérations URSSAF.

$$\begin{aligned} \text{Coefficient de performance du thème « qualité de service »} = & \\ & [\text{coefficient de performance du thème « qualité de service » (URSSAF)} \\ & \times \text{effectifs (URSSAF)/effectifs (organisme)}] \\ & + [\text{coefficient de performance (centre)} \\ & \times \text{effectifs (centre)/effectifs (organisme)}] \end{aligned}$$

ANNEXE TECHNIQUE DE LA BRANCHE RETRAITE

INTÉRESSEMENT 2018

1. Champ d'application

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale (CGSS).
- 1.3. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Ile-de-France (CNAV en Ile-de-France).
- 1.4. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

2. Mesure de la performance

2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Ile-de-France (part locale).

La mesure de la performance de la branche retraite, des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Ile-de-France s'effectue à l'aide des 20 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les contrats pluriannuels de gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs est présentée en annexe 1) :

Thème « performance économique et sociale » (4 indicateurs)

- 1) Améliorer la productivité globale ;
- 2) Réduire le coût global d'une unité d'œuvre ;
- 3) Améliorer la performance sociale ;
- 4) Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

Thème « qualité de service » (13 indicateurs)

- 5) Poursuivre l'amélioration de la relation de service : taux de dossiers droits propres déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite ;
- 6) Assurer la continuité des ressources pour les droits propres : taux de dossiers droits propres notifiés avant la date de point de départ de la retraite ;
- 7) Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés : taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
- 8) Optimiser l'accueil téléphonique des assurés et retraités : taux d'appels aboutis ;
- 9) Renforcer l'offre de services : taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés) ;
- 10) Développer l'offre de services aux actifs : nombre d'entretiens information retraite ;
- 11) Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités : taux de satisfaction globale ;
- 12) Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités : taux de satisfaction par mode de contact ;
- 13) Suivre le ressenti de la réitération : nombre moyen de contact par retraité (tous canaux) ;

- 14) Promouvoir la relation client digitale : taux de demandes de retraite (droits propres) déposées en ligne ;
- 15) Garantir la rapidité d'instruction des demandes d'aides individuelles des retraités ;
- 16) Poursuivre le déploiement du dispositif en faveur de l'aménagement du logement individuel ;
- 17) Mener une politique partenariale de prévention de la perte d'autonomie : développement de la reconnaissance réciproque des groupes iso-ressources (GIR).

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (3 indicateurs)

- 18) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR) ;
- 19) Montant des indus frauduleux et fautifs constatés ;
- 20) Montant des indus frauduleux et fautifs évités.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour ses missions nationales (intégrés à la part locale)

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 9 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs des services nationaux est présentée en annexe 2) :

- 1) Taux de disponibilité des applications (back-office, front-office, portail assurés) ;
- 2) Réduire le taux d'incidence financière (TIF) ;
- 3) Améliorer la productivité globale ;
- 4) Réduire le coût unitaire ;
- 5) Réduire les écarts de productivité entre caisses ;
- 6) Réduire le ratio de surface utile nette par agent ;
- 7) Optimiser la mutualisation des achats ;
- 8) Améliorer les délais d'identification (SANDIA) ;
- 9) Atteindre la parité aux postes de direction.

2.3. Indicateurs et objectifs retenus pour la CSS de Mayotte (part locale)

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 6 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte est présentée en annexe 3) :

- 1) Optimiser l'offre de service multicanal ;
- 2) Assurer la continuité des ressources pour les dossiers allocation spéciale personnes âgées ;
- 3) Assurer la continuité des ressources pour les assurés relevant d'une carrière mixte ;
- 4) Améliorer la qualité du compte individuel ;
- 5) Améliorer les délais de transmission aux partenaires de la DADS ;
- 6) Améliorer la qualité de la liquidation.

2.4. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

À chaque indicateur sont affectés un nombre de points ainsi qu'une pondération présentés dans les annexes.

Le seuil de déclenchement du versement de la « prime nationale d'intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « prime locale d'intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 20 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 920 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 460 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de la branche retraite.

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les CARSATS, les CGSS, la CNAV en Ile-de-France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- pour les CARSAT, les CGSS et la CNAV en Ile-de-France : indicateurs listés au point 2.1 ;
- pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.3.

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part locale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les résultats régionaux.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales (cf. point 1.4)

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 450 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 225 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents des services nationaux.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie :

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche maladie :

Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2. Caisses générales

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche famille.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV et CNAF) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.4. Caisse nationale d'assurance vieillesse

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales × (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour son activité régionale/nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales × (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales × nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales × nombre d'agents relevant des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

BRANCHE RETRAITE INTÉRESSEMENT 2018 (ANNEXE 1)

INDICATEURS ET OBJECTIFS RETENUS POUR LA PERFORMANCE DE LA BRANCHE (PART NATIONALE)
ET LA PERFORMANCE DES CARSAT, DES CGSS ET DE LA CNAV EN ÎLE-DE-FRANCE (PART LOCALE)

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats 2017	Objectifs nationaux 2018	
	Points	%		Seuil	Objectif
Thème : Performance économique, sociale et environnementale	220	23,91%			
Développer l'efficacité des activités de la Branche					
Evolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées / Nombre d'ETPMA de la branche retraite) - hors fonctions nationales	60	6,52%	-4,0%	2,5%	5,0%
Evolution du coût de gestion (charges de gestion/Total UO Pondérées (hors fonctions nationales))	60	6,52%	4,73 €	-2,5%	-5,0%
Améliorer la performance sociale					
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	50	5,43%	78,85%	60,00%	65,00%
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement					
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	5,43%	-	-0,5%	-1%

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats 2017	Objectifs nationaux 2018	
	Points	%		Seuil	Objectif
Thème : Qualité de service	540	58,70%			
Poursuivre l'amélioration de l'offre de service					
Taux de dossiers droits propres déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite	60	6,52%	40,12%	40%	45%
Taux de dossiers droits propres notifiés avant la date de point de départ de la retraite	60	6,52%	52,25%	52%	58%
Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	40	4,35%	33,58%	30%	35%

Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	5,43%	83,87%	80%	85%
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	20	2,17%	-	45%	50%
Nombre d'entretiens information retraite (EIR)	40	4,35%	54 091	65 000	75 000
Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités					
Taux de satisfaction globale des retraités	60	6,52%	92%	86%	91%
Taux de satisfaction par mode de contact (indicateur composite)	40	4,35%	88,85%	83%	88%
Ressenti de la réitération: nombre moyen de contacts par retraité (tous canaux).	20	2,17%	6	6	5,5
Promouvoir la relation client digitale					
Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres)	50	5,43%	11%	15%	25%
Déployer la politique de prévention de la perte d'autonomie					
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	4,35%	93,15%	80%	85%
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires)	20	2,17%	19 319	15 000	15 500
Développement de la reconnaissance réciproque des groupes iso-ressources (GIR) affectés par les Conseils départementaux et par les caisses de retraite (taux de couverture)	40	4,35%	-	10%	20%

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats 2017	Objectifs nationaux 2018	
	Points	%		Seuil	Objectif
Thème : Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	160	17,39%			
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement					
Indicateur qualité du processus retraites (IQPR): Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière	60	6,52%	87,73%	87%	89%
Consolider les actions de lutte contre la fraude					
Montant total des indus frauduleux et fautifs constatés	50	5,43%	18,785 M€	13,120 M€	17,500 M€
Montant total des indus frauduleux et fautifs évités	50	5,43%	89,089 M€	67,500 M€	90,000 M€
	920	100,00%			

INTÉRESSEMENT : INDICATEURS DES MISSIONS NATIONALES DE LA CNAV (PART LOCALE) (ANNEXE 2)

ANNÉE 2018

Description de l'indicateur	Points	%	Résultats 2017	Objectifs 2018	
				Seuil	Objectif
Réussir la transformation numérique Taux de disponibilité des applications (front-office, back-office, API, portail Assurés)	50	11,11 %	-	97,00 %	97,20 %
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'incidence financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	11,11 %	1,158 %	Inférieur ou égal à 1 %	Inférieur ou égal à 0,98 %
Accroître la performance économique de la branche Evolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETPMA)	50	11,11 %	- 2,57 %	+ 2,5 % par rapport à l'année de référence 2017	+ 5 % par rapport à l'année de référence 2017
Accroître la performance économique de la branche Évolution du cout de gestion (coût de gestion/nombre d'unités d'œuvre pondérées)	50	11,11 %	5,47 €	- 2,5 % par rapport à l'année de référence 2017	- 5 % par rapport à l'année de référence 2017
Accroître la performance économique de la branche Réduction des écarts productivité des caisses du réseau	50	11,11 %		Sera défini après la négociation des CPG	Sera défini après la négociation des CPG
Accroître la performance économique de la branche Ratio de surface utile nette par agent	50	11,11 %	-	14 m ²	12 m ²
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Taux de mutualisation des achats en intra et interbranches	50	11,11 %	60 %	58 %	63 %
Améliorer les délais d'identification Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	11,11 %	15 jours	18 jours	15 jours
Améliorer la performance sociale Taux du genre le moins représenté aux postes de direction (compte tenu du nombre de caisses, la cible de 50 % sera atteinte pour un résultat se situant entre 46 % et 54 %)	50	11,11 %	-	40 %	50 %
	450	100,00 %			

BRANCHE RETRAITE INTÉRESSEMENT 2018 (ANNEXE 3)

INDICATEURS RETENUS POUR LA MESURE DE LA PERFORMANCE DE LA CSS DE MAYOTTE (PART LOCALE)

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats	Objectifs 2018	
	Points	%	2017	Seuil	Objectif
Thème : Qualité de service					
RM3 - Optimiser l'offre de service multi canal					
% des appels aboutis	50	16,6 %	79,82 %	60,00 %	65,00 %
RM5 bis - assurer la continuité des ressources pour les dossiers allocation spéciale personnes âgées (ASPA)					
% des dossiers ASPA (1 ^{er} et 2 ^e droits), payés dans le mois suivant l'échéance due	50	16,6 %	79,35 %	70,00 %	75,00 %
RM7 - assurer la continuité des ressources pour les assurés relevant d'une carrière mixte					
% des dossiers droits propres et dérivés (1 ^{er} et 2 ^e droit) payés dans les 2 mois suivant l'échéance due pour les assurés relevant d'une carrière mixte	50	16,6 %	95,24 %	70,00 %	75,00 %
RM9 - améliorer la qualité du compte individuel					
% de régularisations de carrière traitées pour les générations ciblées	50	16,6 %	83,17 %	85,00 %	90,00 %
RM11 - Améliorer Les délais de transmission aux partenaires de la DADS					
Taux de saisie des DADS	50	16,6 %	97,32 %	90 % au 31/07/18	95 % au 31/07/18

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats	Objectifs 2018	
	Points	%	2017	Seuil	Objectif
Thème : maîtrise des risques et lutte contre la fraude					
RM23 - améliorer la qualité de la liquidation					
Taux de retour contrôle	50	16,6 %	6,02 %	19,00 %	14,00 %
	300	100 %			

Brochure n° 3339

Convention collective nationale
IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

ACCORD DU 26 JUIN 2018
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT DES PRATICIENS CONSEILS
NOR : *ASET1850884M*
IDCC : 2603

Entre :
UCANSS,
D'une part, et
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 26 juin 2018 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

Fait à Paris, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)

ACCORD DU 26 JUIN 2018
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT DES AGENTS DE DIRECTION
NOR : *ASET1850885M*
IDCC : 2793

Entre :
UCANSS,
D'une part, et
CFDT ;
CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 26 juin 2018 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 25 juin 1968.

Fait à Paris, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DU 11 JUILLET 2018
RELATIF À L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS,
DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1850896M
IDCC : 1821

Entre :

FCVMM,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord porte sur l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) intervenant dans le cadre de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Les parties ont décidé de reprendre les dispositions des accords existant sur le même objet dans les branches concernées par ce regroupement et d'y apporter amélioration.

Il conviendra que les travaux engagés se poursuivent ou s'engagent de manière à prendre pleinement en compte les spécificités de tous les métiers réunis au sein de la branche précitée.

Des travaux et échanges d'informations pourront être effectués avec d'autres branches professionnelles ainsi qu'avec tous les acteurs institutionnels susceptibles d'apporter à la branche leur concours pour que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQC) puisse remplir pleinement et efficacement son rôle.

Les cartographies des métiers et qualifications existantes seront reprises, adaptées et complétées pour tenir compte des évolutions intervenues notamment s'agissant du périmètre professionnel de

la branche. Les travaux engagés par la CNPE FP devront pouvoir s'appuyer sur ceux qui seront notamment demandés par elle à l'OPMQC.

Les parties signataires soulignent que l'OPMQC se doit de prendre en compte les situations de tous les métiers exercés par les salariés dans les entreprises relevant de la branche, ainsi que des besoins en qualifications nécessaires et visant à valoriser, sécuriser leurs parcours et les évolutions professionnelles et sociales des travailleurs. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée en direction des TPE-PME.

Article 1^{er}

Principe

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande à la branche professionnelle de confier à sa CPNE FP le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications relevant de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQC. Depuis 2013, cet observatoire est dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle lequel indique que celui-ci « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ».

Les résultats des travaux et conclusions de la CPNE FP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

Article 2

Missions

L'OPMQC a trois missions :

1. Cartographie et analyse prospective des métiers de la branche

a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.

b) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.

c) L'observatoire cherche à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

d) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; il conduit ses travaux selon une déclinaison soit régionale, soit nationale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.

e) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

2. Collecte d'informations

a) L'observatoire recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, DARES...).

b) L'observatoire recense les données sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à la ou les organisations professionnelles ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE FP et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC.

c) L'observatoire engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions. Il identifie en particulier les nouveaux métiers et ceux qui sont menacés par des évolutions techniques, technologiques ou autres.

3. Transmission d'informations

a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE FP et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.

b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).

c) L'observatoire peut utiliser tout moyen pour toucher les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

Article 3

Fonctionnement

Les travaux demandés à l'OPMQC peuvent être réalisés par des prestataires extérieurs.

L'OPMQC est composé d'un comité paritaire de pilotage ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum le même nombre de représentants.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage pourront être organisées aux mêmes dates que celles de la CPNE FP et ce afin que, les membres assistant au comité paritaire de pilotage soient les mêmes que ceux de la CPNE FP.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la CPNE FP et de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche pour compléter ses travaux.

Article 4

Financement de l'OPMQC

L'OPMQC est obligatoirement financé par un prélèvement effectué sur les fonds collectés au titre de la formation professionnelle dans les conditions définies par voie légale ou réglementaire. Des financements spécifiques, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

Pour l'année 2018 et l'année 2019, ce montant ne pourra pas être inférieur à 0,5 % de la collecte de la branche gérée par OPCALIA (plan de formation, CPF et professionnalisation). Ce montant minimum pourra faire l'objet d'une adaptation en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Article 5

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

L'OPMQC s'attachera à examiner la situation des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient pleinement intégrés à ses travaux. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

Article 6

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Force obligatoire des dispositions

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 9

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 11 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180370-000918
Direction de l'information légale et administrative
