2019/43 9 novembre 2019

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Premier ministre
Direction de l'information légale et administrative

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère du travail
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/43 DU 9 NOVEMBRE 2019

Pages

Ministère du travail 1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation ..... (*)

(*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 43.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/43

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Assurances (agences générales) : avenant n° 21 du 25 juin 2019 portant révision du titre III de la convention relatif à la classification des emplois 4

Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié 15

Bâtiment (ECAP) : accord collectif national du 9 juillet 2019 relatif aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) dans le bâtiment 17

Bois (industries [ouvriers]) : avenant n° 28 du 11 avril 2019 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019 22

Bois (industries [ETAM, cadres]) : avenant n° 26 du 11 avril 2019 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er juillet 2019 25

Bois (industries, emballage) : additif n° 25 du 11 avril 2019 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019 28

Bois (travail mécanique, scieries) : avenant n° 22 du 11 avril 2019 à l'accord du 10 février 1992 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019 30

Bois de pin maritime (Gascogne) : accord du 18 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er juin 2019 33

Cinéma (production) : avenant du 17 juillet 2019 relatif à la révision des définitions de fonctions des techniciens de la postproduction (titre II de la convention collective) 37

Commerce (détail et de gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 77 du 12 juin 2019 relatif à la prévention de la pénibilité 39

Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 2 du 11 juillet 2019 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles 50

Hélicoptère (personnel navigant technique) : avenant du 5 juillet 2019 à l'avenant n° 10 du 28 mai 2008 relatif au transfert du personnel navigant 52

Métallurgie (Orne) : accord du 11 avril 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2019 56

Métallurgie (Orne) : accord du 11 avril 2019 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1er juillet 2019 59

Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 4 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) pour l'année 2019 68

Missions locales et PAIO : avenant n° 64 du 20 juin 2019 relatif aux commissions paritaires nationales et à la modification du titre IX de la convention collective 77

Missions locales et PAIO : avenant n° 65 du 20 juin 2019 relatif au classement professionnel et aux rémunérations modifiant le titre VI de la convention collective 85

Optique-lunetterie de détail : avenant n° 1 du 12 juillet 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 120

Pharmacie d'officine : avenant du 20 mai 2019 portant révision à la convention collective nationale du 3 décembre 1997 relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé 124

Radiodiffusion : avenant n° 2 du 2 juillet 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel 156

Restauration collective (formation professionnelle) : accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle 158

Textile (industrie [dentelles broderies de Caudry]) : accord du 15 juillet 2019 relatif aux rémunérations minima garanties au 1er juillet 2019 175

Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés 177

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

AVENANT N° 21 DU 25 JUIN 2019
PORTANT RÉVISION DU TITRE III
DE LA CONVENTION RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *ASET1951270M*
IDCC : *2335*

Entre :

AGEA,

D'une part, et

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de leurs travaux de réécriture de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335), les partenaires sociaux de la branche ont souhaité procéder à différentes modifications dans le titre III, relatif à la classification des emplois.

Soucieuses de renforcer l'attractivité des métiers de la branche et de mettre à la disposition des employeurs et des salariés une classification modernisée et la plus pédagogique possible, les parties au présent avenant sont convenues d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 1er

Modification du titre III de la convention collective

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions du titre III de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

« Article 11

Les principes du système de classification

1° La classification des métiers et des emplois

Les partenaires sont convenus de s'attacher, dans la présente convention, à la classification des métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une "filière métier".

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance.

Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

– gestionnaire en assurance ;

– conseiller client ;

– chargé de développement commercial ;

– délégué d'agence ;

– métiers logistiques.

Ces cinq métiers sont décrits à l'article 17 de la présente convention.

2° Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classifier les métiers et les emplois de la profession :

– la technicité : ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation ;

– l'autonomie : ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du "cadre de l'action", c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et de la fréquence des contrôles du travail ;

– le critère relationnel : ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

La table de progression par classe de ces trois critères est présentée à l'article 18 de la présente convention.

3° Les niveaux de classification

La hiérarchie des emplois de la profession est représentée sur une grille comportant sept niveaux de classification et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

4° Les statuts

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que la grande différence de salaire minimum qui existe entre les niveaux V et VI constituait parfois un frein pour le passage au statut cadre. Pour favoriser l'évolution des salariés, ils ont souhaité créer un niveau intermédiaire V *bis*, entre le niveau V et le niveau VI.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

– statut d'employé : de la classe I à la classe V ;

– statut de cadre : en classe V *bis* et VI.

Article 12

La classification des métiers

Les métiers salariés de la profession des agences générales d'assurances, tels que définis à l'article 17 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

	STATUT EMPLOYÉ					STATUT CADRE	
Métiers / Classes	I	II	III	IV	V	V *bis*	VI
Gestionnaire en assurance							
Conseiller client							
Chargé de développement commercial							
Délégué d'agence							
Métiers logistiques							

En pratique

Les cases grisées représentent les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l'évaluation obtenue à partir des trois critères classants figurant à l'article 18.

Ainsi, un poste de "chargé de développement commercial" peut être classé entre le niveau III et le niveau VI. – Le niveau qui correspond au poste occupé par le salarié (III, IV, V, V *bis* ou VI) est déterminé à l'aide des critères classants.

Article 13

Règles d'utilisation combinée des critères

Pour un emploi donné, l'évaluation n'aboutit pas forcément à la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne peut pas être positionné sur plus de deux classes (par exemple : II - II - IV) ; si c'était le cas, il y a lieu de redéfinir l'emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

L'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = II, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en II).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaitre le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

– critère de technicité : niveau III ;

– critère d'autonomie : niveau II ;

– critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

Article 14

Période d'initiation

Les "Gestionnaires en assurance" sans formation en rapport avec l'activité des agences générales d'assurances ou sans expérience professionnelle en agence pourront être positionnés en classe I pour une période maximale de 1 an à compter de la date d'embauche.

Article 15

Mise en œuvre des dispositions relatives à la classification

1° Principe

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Il appartient aux employeurs de vérifier le niveau de classification qui correspond aux postes occupés par leurs salariés via l'application des critères classants.

En aucun cas les présentes modifications ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par un salarié.

2° Caractère facultatif du changement de dénomination

Le présent accord modifie la dénomination des différents métiers en agence générale d'assurances dans un but de modernisation.

Dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à utiliser les nouvelles dénominations pour les embauches qu'ils feraient à compter du 1er janvier 2020.

Les employeurs de la branche n'ont pas l'obligation de modifier les intitulés de poste de leurs salariés embauchés avant le 1er janvier 2020. Toutefois, les parties au présent avenant préconisent une homogénéité des dénominations au sein d'une même agence.

Article 16

Instance de suivi du système de classification

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPPNI qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission dispose de 3 mois pour transmettre son avis aux parties.

Article 17

Les principaux métiers en agences générales d'assurances

En pratique :

TABLE DE CORRESPONDANCE ENTRE ANCIENNES ET NOUVELLES DÉNOMINATIONS des métiers en agences générales d'assurance	
Ancienne dénomination (convention collective nationale du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Collaborateur à dominante gestionnaire	Gestionnaire en assurance
Collaborateur à dominante commerciale Collaborateur généraliste	Conseiller client

TABLE DE CORRESPONDANCE ENTRE ANCIENNES ET NOUVELLES DÉNOMINATIONS des métiers en agences générales d'assurance	
Ancienne dénomination (convention collective nationale du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Chargé de clientèle	Chargé de développement commercial
Attaché d'agence Technicien des métiers supports	Délégué d'agence
Métiers logistiques	Métiers logistiques

Métier de gestionnaire en assurance

Ce métier recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurances et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :

– l'établissement et la gestion des contrats ;

– la gestion des sinistres ;

– le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;

– des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet…).

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence à dominante gestionnaire, gestionnaire de dossiers d'assurance, chargé de gestion, technicien des métiers de l'assurance etc.

Métier de conseiller client

Les emplois relevant de ce métier ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence. Les activités des emplois concernés sont principalement :

– l'accueil, l'information et l'orientation des clients ;

– la recherche et l'identification des besoins des clients ;

– la présentation et la valorisation des offres de l'agence ;

– l'exploitation du portefeuille client (suivi, relance téléphonique…) ;

– la fidélisation de la clientèle ;

– la prospection de nouveaux clients.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

– la gestion des sinistres ;

– la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet…) ;

– le traitement des leads.

Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent.

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence généraliste, collaborateur d'agence à dominante commerciale, conseiller clientèle, chargé de clientèle particuliers etc.

Chargé de développement commercial

Le métier de chargé de développement commercial regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

– la préparation des actions commerciales ;

– la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;

– la présentation et l'argumentation d'offres ;

– la contractualisation dans la limite de ses délégations ;

– le suivi et la relance du portefeuille.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

– la définition et/ou mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet…) ;

– le traitement des leads.

Autres dénominations possibles : chargé de clientèle, chargé de clientèle professionnels, commercial itinérant, chargé d'affaires, commercial B to B etc.

Métier de délégué d'agence

Le métier de délégué d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général.

Sa mission principale : assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, la définition de la stratégie, l'animation et le développement de l'agence ou d'un point de vente.

Le métier de délégué d'agence peut ainsi, en fonction notamment de la taille de l'agence, comporter des activités :

– d'encadrement et d'animation de personnel ;

– de représentation de l'agence (auprès de clients ou de tiers) ;

– de pilotage et de mise en œuvre de la stratégie de développement commercial ;

– d'expertise technique ;

– de définition et/ou de mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence.

Le métier de délégué d'agence peut ne concerner que certaines activités : gestion du personnel, compatibilité etc.

Autres dénominations possibles : responsable d'agence, manager d'agence, fondé de pouvoir, attaché d'agence, technicien des métiers support, comptable, délégué ressources humaines, responsable de l'équipe commerciale, responsable des ressources humaines, responsable informatique, responsable web marketing, responsable de la communication digitale etc.

Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

– les emplois de ménage ou d'entretiens des locaux ;

– les emplois de sécurité et de surveillance ;

– les emplois de standardiste, etc.

Article 18

Table de progression des critères classants

Les partenaires sociaux rappellent que la présente classification a pour objet de définir le niveau de classification qui correspond à un poste donné, et non à un salarié.

En pratique

L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants ci-dessous : technicité, autonomie, relationnel.

Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond à la réalité du poste occupé.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

L'évaluation de l'emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois niveaux différents, il y a lieu de redéfinir le poste. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaitre le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

– critère de technicité : niveau III ;

– critère d'autonomie : niveau II ;

– critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

Nota bene : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le tableau qui figure à l'article 12. Ce tableau fixe un niveau de classification minimum pour chacun des métiers définis dans la présente convention.

CRITÈRE DE TECHNICITÉ						
Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Complexité des tâches à réaliser	X				
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis	X				
Niveau 2	Complexité des tâches à réaliser		X			
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis		X			
Niveau 3	Complexité des tâches à réaliser			X		
	Niveau d'expertise requis			X		
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		

CRITÈRE DE TECHNICITÉ						
Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste		X			
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
Niveau 5	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste			X		
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
Niveau 5 *bis*	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste				X	
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
Niveau 6	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste					X
	Niveau de connaissance en assurance requis					X

CRITÈRE D'AUTONOMIE						
Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du "cadre de l'action", c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Prise d'initiative	X				
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie					X
	Latitude par rapport au mode opératoire	X				
Niveau 2	Prise d'initiative		X			
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie				X	
	Latitude par rapport au mode opératoire		X			
Niveau 3	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser			X		
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie			X		
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		

CRITÈRE D'AUTONOMIE						
Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du "cadre de l'action", c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
Niveau 5	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
Niveau 5 *bis*	Prise d'initiative				X	
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
Niveau 6	Prise d'initiative					X
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire					X

CRITÈRE RELATIONNEL						
Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale	X				
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs…)	X				
Niveau 2	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale		X			
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs…)	X				
Niveau 3	Niveau d'interaction interne à l'agence			X		
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs…)		X			

CRITÈRE RELATIONNEL						
Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseur…)			X		
Niveau 5	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs…)				X	
Niveau 5 *bis*	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision			X		
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs…)				X	
Niveau 6	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale					X
	Encadrement/supervision					X
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs…)					X

Article 2

Suivi de l'avenant

Les parties au présent avenant conviennent de se réunir pour dresser un bilan de son l'application 6 mois après son entrée en vigueur.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1er janvier 2020.

Article 5

Publicité. – Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 25 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 127 DU 12 JUILLET 2019

RELATIF À LA RÉPARTITION DES COTISATIONS ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ

NOR : *ASET1951248M*
IDCC : *1000*

Entre :

CNAE ;

FNUJA ;

CNADA ;

SAFE,

D'une part, et

UNSA ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de formaliser dans un seul document la répartition des cotisations des garanties conventionnelles :

– de prévoyance ;

– de dépendance ;

– à la retraite professionnelle et supplémentaire.

La répartition est la suivante :

Pour le personnel non cadre

	PART PATRONALE		PART SALARIALE	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	64 %		36 %	
Prévoyance (rente éducation Ocirp)	50 %		50 %	

	PART PATRONALE		PART SALARIALE	
	T1	T2	T1	T2
Dépendance (sur salaire total brut)	50 %		50 %	
Retraite professionnelle et supplémentaire	55 %	51 %	45 %	49 %

Pour les cadres et assimilés

	PART PATRONALE		PART SALARIALE	
	T1	T2	T1	T2
Prévoyance	73 %	61 %	27 %	39 %
Prévoyance (rente éducation Ocirp)	50 %		50 %	
Dépendance (sur salaire total brut)	50 %		50 %	
Retraite professionnelle et supplémentaire	55 %	58,33 %	45 %	41,67 %

T1 : partie du salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur.

T2 : partie du salaire comprise entre 1 et 3 plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur.

Salaire total brut : salaire total sans limitation.

Une décision plus favorable aux salariés peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Cet accord ne nécessite pas de dispositions particulières suivant que les cabinets emploient plus ou moins de 50 salariés.

Le présent accord annule toutes dispositions antérieures et entre en vigueur dès ce jour.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 12 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 9 JUILLET 2019 RELATIF AUX EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES (ECAP) DANS LE BÂTIMENT

NOR : *ASET1951279M*

Entre :

CAPEB ;

FFB ;

FFIE ;

SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment est aujourd'hui composé de 160 000 entreprises employant 1 069 000 salariés au sein d'entreprises de toutes tailles.

En constante évolution du point de vue des techniques et des pratiques, les différentes activités du bâtiment sont principalement exercées sur chantier et en atelier. Certaines activités de chantier et d'atelier dans le bâtiment comportent un haut niveau de risques professionnels, les entreprises et leurs salariés intervenant sur chantiers étant de surcroît contraints de s'adapter en permanence tant aux particularités du site et aux conditions climatiques qu'aux risques liés la coactivité entre les intervenants.

À cet égard, les partenaires sociaux considèrent que la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre doivent prendre en compte les risques liés à la coactivité dès la conception des opérations.

Compte tenu des exigences physiques d'un grand nombre de ces activités, la prévention des risques professionnels et la préservation de la santé au travail constituent des enjeux majeurs pour le bâtiment.

Ces caractéristiques inhérentes aux métiers du bâtiment ont justifié le développement d'une politique de prévention des risques professionnels et de suivi de la santé au travail des salariés afin d'ai-

der les entreprises de toutes tailles et plus particulièrement les plus petites d'entre elles, notamment avec la création par la profession il y a plus de 70 ans de l'organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTP) et des services interentreprises de santé au travail BTP (SIST BTP) qui participent aujourd'hui à la prévention au côté des services interprofessionnels et des services de prévention des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Tout en cherchant à en améliorer l'efficience, les parties au présent accord réaffirment que les organismes de branche et les autres services interprofessionnels chargés du suivi des salariés BTP, en matière de prévention et de santé, sont invités à développer et à mettre en œuvre une synergie de moyens.

Les statistiques de sinistralité relatives aux accidents du travail dans le BTP montrent les progrès significatifs accomplis par le BTP en matière de prévention, les parties au présent accord ayant conscience que les mêmes efforts doivent se poursuivre sur le champ de la maladie professionnelle.

Dans ce contexte, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relative notamment à l'emploi des salariés en situation de handicap a pour objectif d'encourager l'entreprise inclusive et invite les partenaires sociaux à engager une négociation sur les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Dans le secteur de la construction, les salariés en situation de handicap représentaient en 2006 2,1 % des salariés employés dans le périmètre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés incombant aux entreprises (données DARES, novembre 2008, n° 46.1). En 2015, ils en représentaient 3 % (données DARES, novembre 2018, n° 051) traduisant ainsi une plus grande implication des entreprises en matière d'emploi de ces salariés.

Tout en tenant compte de l'ensemble des contraintes et conditions spécifiques du travail sur chantier, les parties au présent accord souhaitent confirmer leur volonté de poursuivre cette évolution positive et favoriser une démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. À cet effet, des échanges paritaires se tiendront à l'automne 2019.

En s'inscrivant dans une démarche constante de prévention et voulant en conserver la dynamique, ils ont procédé à une lecture partagée de la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Le présent accord relatif aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est pris en application des dispositions de l'article 67.V de la loi du 5 septembre 2018 et de l'article L. 5212-9 du code du travail.

I. – Emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP)

– La création d'une liste d'emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005, correspond à une approche pragmatique directement en lien avec le niveau élevé des risques professionnels dans les activités du bâtiment, rendant de manière générale particulièrement complexe l'emploi de personnes en situation de handicap moteur, mental, sensoriel, ou psychique sans aggravation immédiate du risque professionnel pour elles-mêmes et pour leur environnement.

Les parties au présent accord tiennent néanmoins à rappeler que la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières pourra faire l'objet d'une adaptation compte tenu des exigences professionnelles essentielles et déterminantes de l'emploi et des évolutions avérées de l'environnement de chantier. La liste n'a donc pas vocation à interdire l'emploi de personnes en situation de handicap sur les postes figurant sur cette liste, sous réserve que leur aptitude à occuper le poste qui leur est destiné, ait été dûment constatée par le médecin du travail.

Les parties rappellent que les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement de travail, relèvent du suivi individuel renforcé comprenant un examen médical effectué par le médecin du travail.

La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières n'a pas pour effet de remettre en cause la réglementation existante, ni de supprimer l'obligation d'emploi incombant aux entreprises. À cet égard, toutes les entreprises concernées, ayant des emplois pouvant relever des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, doivent néanmoins remplir toutes les obligations liées à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et peuvent être soumises à la contribution et le cas échéant à la surcontribution financière. La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières n'a pas non plus pour effet de dispenser l'entreprise de son obligation de reclassement en cas de déclaration d'inaptitude au poste de travail reconnue par le médecin du travail.

– La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières procède en revanche d'un véritable objectif de prévention afin de tenir compte des contraintes et exigences de la nature du travail et de leur environnement au regard des risques professionnels.

En effet, certains métiers de chantier et d'atelier dans le bâtiment présentent des risques non contestables, qui ne permettent pas d'assurer pleinement l'emploi direct des personnes en situation de handicap dans des conditions de sécurité optimale.

De manière générale, la spécificité des activités réalisées par les entreprises du bâtiment exige en effet une adaptation permanente des salariés à leur poste et à un environnement de travail très évolutif et variable en fonction des lieux de travail, mobiles par nature, de l'évolution permanente des tâches à effectuer au gré de l'avancement des travaux, de la polyvalence des tâches des salariés, des interventions simultanées de plusieurs corps d'état.

De plus, l'intervention sur chantier requiert une grande vigilance vis-à-vis de l'environnement de travail afin de ne pas exposer non plus les autres intervenants sur chantier à l'occasion de l'exécution de ses propres tâches.

Cette situation ne permet pas de modéliser les postes de travail puis de décomposer les tâches afin d'isoler celles pouvant être confiées à des salariés en situation de handicap. La difficulté inhérente à ces métiers rend très exigeante pour les entreprises du bâtiment l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'entreprise. C'est la raison pour laquelle, dès l'origine a été mis en place le système des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières pour prendre directement en compte la situation particulière des activités du bâtiment.

Pour les mêmes raisons, les entreprises ne parviennent pas à opérer des aménagements de postes considérés comme raisonnables au sens de la directive du 27 novembre 2000, traduite en droit interne par la loi du 11 février 2005, pour de nombreuses activités de chantiers compte tenu de la nature même des postes et des lieux de travail.

À titre d'exemple, la mise en accessibilité des chantiers successifs constituerait une charge disproportionnée pour l'employeur compte tenu de la nature des activités du secteur du bâtiment mais aussi au regard de la taille de ses entreprises.

– Les parties au présent accord se sont également interrogées sur l'impact de la transition numérique sur l'évolution des activités, les nouvelles technologies ne transformant pas les métiers de la même manière selon les secteurs. Elles en concluent que la liste actuelle des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières figurant à l'article D. 5212-25 du code du travail et applicable au secteur du bâtiment demeure adaptée.

Les évolutions technologiques induisent des transformations des modes de production avec des conséquences sur les postes, le travail et l'emploi plus largement. Même si les entreprises du bâtiment (gros œuvre et second œuvre) se sont globalement toutes appropriées les outils et les usages courants du numérique (ordinateur, smartphones, logiciels de devis, etc.), la majorité d'entre elles exploite peu le numérique dans les activités de production (scanner 3D, station GPS, exosquelettes, drones, etc.). Le numérique est davantage utilisé dans les tâches tertiaires que sur les chantiers. La transition numérique à ce stade dans le secteur du bâtiment représente une opportunité plus qu'une réalisation quotidienne.

C'est pourquoi, la liste actuelle des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières dans le secteur du bâtiment, fondée dès l'origine sur des considérations de santé et de sécurité, se trouve toujours être d'actualité. Cette liste ne peut être aujourd'hui modifiée sur le fondement de la transition numérique et de potentielles évolutions technologiques qui n'ont pas encore pleinement pénétré le secteur du bâtiment. Pour autant, les organisations d'employeurs accompagnent et encouragent les entreprises souhaitant développer les nouvelles technologies ; les organisations de salariés s'associent dans cette démarche.

C'est pourquoi, pour les motifs précédemment exposés, les parties au présent accord entendent réaffirmer le maintien de la liste actuelle citée à l'article D. 5212-25 du code du travail pour les codes suivants.

621-*a* Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics.

621-*b* Ouvriers qualifiés du travail en béton.

621-*c* Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics.

624-*d* Monteurs qualifiés en structures métalliques.

632-*a* Maçons qualifiés.

632-*c* Charpentiers en bois qualifiés.

632-*e* Couvreurs qualifiés.

641-*a* Conducteurs routiers et grands routiers.

643-*a* Conducteurs livreurs et coursiers.

651-*a* Conducteurs d'engins lourds de levage.

651-*b* Conducteurs d'engins lourds de manœuvre.

671-*c* Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton.

681-*a* Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment.

II. – Autres dispositions

Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira tous les 5 ans pour apprécier les effets du présent accord.

Entrée en vigueur. – Dénonciation. – Révision

Le présent accord entrera en vigueur le 10 juillet 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité du préavis restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national.

Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Adhésion

Toute organisation représentative au plan national non-signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 28 DU 11 AVRIL 2019 À L'ACCORD DU 16 OCTOBRE 1987 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUILLET 2019

NOR : *ASET1951272M*
IDCC : *158*

Entre :
FNB ;
GPFFB ;
FFSL ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
FNMIAMB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
UFFEP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907

	RÉFÉRENCE NAPE
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	4803
Parquets, moulures, baguettes	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4804
Fabrication de palettes	4805

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

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
I	AB	100	1 522
II	1 C	105	1 526
	2 D	110	1 537
III	1 E	115	1 547
	2 F	125	1 562
	3 G	135	1 589
IV	1 H	150	1 639
	2 I	170	1 746
	3 J	200	1 922

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1er juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 4

Dispositions spécifiques. – Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 26 DU 11 AVRIL 2019 À L'ACCORD DU 28 AVRIL 1989 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUILLET 2019

NOR : *ASET1951274M*
IDCC : *158*

Entre :

Commerce du bois,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	…
Parquets, Moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

	RÉFÉRENCE NAPE
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multi-formes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

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

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
ACT 1		100	1 522
ACT 2	1	110	1 537
	2	120	1 557
ACT 3	1	135	1 589
	2	150	1 639
ACT 4		170	1 746
ACT 5	1	190	1 859
	2	210	1 972
ACT 6	1	240	2 154
	2	270	2 335
ACT 7	1	320	2 630
	2	370	2 930

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
AM 1	–	190	1 859
AM 2	1	230	2 090
	2	270	2 335

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
AM 3	1	320	2 630
	2	370	2 930

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
C1	280	2 389
C2	360	2 869
C3	420	3 225
C4	460	3 466
C5	480	3 585
C6	510	3 766
C7	550	4 005
C8	600	4 305

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1er juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 4

Dispositions spécifiques. – Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

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

ADDITIF N° 25 DU 11 AVRIL 2019 À L'AVENANT N° 9 À L'ACCORD DU 29 JUIN 1979 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUILLET 2019

NOR : *ASET1951275M*
IDCC : *158*

Entre :

SEI ;

FTF,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

	CODE NAPE
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805

Article 2

Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
I	AB	100	1 522
II	1 C	105	1 526
	2 D	110	1 537

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
III	1 E	115	1 547
	2 F	125	1 562
	3 G	135	1 589
IV	1 H	150	1 639
	2 I	170	1 746
	3 J	200	1 922

Article 3

Point d'ancienneté

À compter du 1er juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 4

Dispositions spécifiques. – Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 22 DU 11 AVRIL 2019 À L'ACCORD DU 10 FÉVRIER 1992 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUILLET 2019

NOR : *ASET1951276M*
IDCC : *158*

Entre :

LCB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

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

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

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

Article 2

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
I	AB	100	1 522

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
II	1 C	105	1 526
	2 D	110	1 537
III	1 E	115	1 547
	2 F	125	1 562
	3 G	135	1 589
IV	1 H	150	1 639
	2 I	170	1 746
	3 J	200	1 922

Article 3

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
ACT 1		100	1 522
ACT 2	1	110	1 537
	2	120	1 557
ACT 3	1	135	1 589
	2	150	1 639
ACT 4	–	170	1 746
ACT 5	1	190	1 859
	2	210	1 972
ACT 6	1	240	2 154
	2	270	2 335
ACT 7	1	320	2 630
	2	370	2 930

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
AM 1	–	190	1 859
AM 2	1	230	2 090
	2	270	2 335

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
AM 3	1	320	2 630
	2	370	2 930

Article 4

Salaires minima des cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	À COMPTER DU 1ER JUILLET 2019
C1	280	2 389
C2	360	2 869
C3	420	3 225
C4	460	3 466
C5	480	3 585
C6	510	3 766
C7	550	4 005
C8	600	4 305

Article 5

Point d'ancienneté

À compter du 1er juillet 2019, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

Article 6

Dispositions spécifiques. – Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activité concernés.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective interrégionale

IDCC : 172. – **INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE (29 mars 1956)**

(Étendue par arrêté du 6 septembre 1956, *Journal officiel* du 5 octobre 1956)

ACCORD DU 18 FÉVRIER 2019 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER JUIN 2019

NOR : *ASET1951181M*
IDCC : *172*

Entre :
FNB ;
GPFFB ;
FFSL ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
FNMIAMB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
FIBA ;
SNCB ;
UFFEP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1er « champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,21 € à compter du 1er juin 2019.

Article 3

Salaires minima conventionnels

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

– ouvrier : annexe I ;

– ACT : annexe II ;

– AM : annexe III ;

– cadre : annexe IV.

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord rentrera en vigueur le 1er juin 2019.

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de 50 salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 5

Égalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches à la fédération d'employeurs signataire.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Fait à Gradignan, le 18 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1er juin 2019

Ouvriers

(En euros.)

CLASSIFICATION		SALAIRE MINIMA (151,67 heures)
Niveau 1	01	1 521,21
Niveau 2	02	1 538
	03	1 542
Niveau 3	04	1 550
	05	1 563
Niveau 4	06	1 608
	07	1 662
Niveau 5	08	1 777
	09	1 877

ANNEXE II

ACT

(En euros.)

CLASSIFICATION		SALAIRE MINIMA (151,67 heures)
Niveau 1	ACT 1	1 521,21
Niveau 2	ACT 2	1 538
	ACT 3	1 542
Niveau 3	ACT 4	1 550
	ACT 5	1 563
Niveau 4	ACT 6	1 647
	ACT 7	1 690
Niveau 5	ACT 8	1 796
	ACT 9	1 901

ANNEXE III

Agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMA (151,67 heures)
Niveau AM 1	1 786
Niveau AM 2	1 848
Niveau AM 3	1 944
Niveau AM 4	2 067
Niveau AM 5	2 174

ANNEXE IV

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMA (151,67 heures)
Niveau C 1	2 338
Niveau C 2	3 010
Niveau C 3	3 533
Niveau C 4	4 054

Convention collective nationale

IDCC : 3097. – **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)
(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

AVENANT DU 17 JUILLET 2019

RELATIF À LA RÉVISION DES DÉFINITIONS DE FONCTIONS DES TECHNICIENS DE LA POSTPRODUCTION (TITRE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

NOR : *ASET1951271M*
IDCC : *3097*

Entre :

SPI ;

API ;

UPC,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

SNTPCT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En complément des mesures adoptées dans l'avenant du 6 mai 2019, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique conviennent de modifier les définitions de fonctions de certains techniciens de la branche montage et de la branche mixage afin de tenir compte de l'évolution de leurs métiers depuis la signature de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC).

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Définitions de fonctions

Les définitions de fonctions du chef monteur cinéma, du bruiteur, de l'assistant bruiteur, du mixeur cinéma et de l'assistant mixeur cinéma figurant à l'article 2 du titre II de la CCNPC sont modifiées comme suit :

« Chef monteur cinéma (cadre collaborateur de création)

Collaborateur de création, il donne au film sa construction et son rythme par l'assemblage artistique et technique des images et des sons, dans l'esprit du scénario et sous la responsabilité du réalisateur. Il participe avec le réalisateur à la postproduction pour une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film.

Il est chargé, en collaboration avec le réalisateur, de veiller à la cohérence de l'espace sonore du film. À ce titre, il peut être appelé à donner des indications au mixeur durant le mixage.

Bruiteur (cadre collaborateur de création)

Sous la direction du réalisateur et en concertation avec les équipes de montage et de montage son, il crée en auditorium, à l'aide des accessoires qu'il fournit, et en parfait synchronisme avec les images du film, les éléments sonores qui seront utilisés en complément du montage son pour le mixage de la bande sonore originale du film et de sa version internationale.

Assistant bruiteur (non-cadre)

Collaborateur direct du bruiteur et sous sa responsabilité, il gère tous les matériels et accessoires nécessaires à la création des éléments sonores. Il peut seconder le bruiteur en participant à cette création.

Mixeur cinéma (cadre collaborateur de création)

Sous la direction du réalisateur, en collaboration directe avec celui-ci et les équipes de montage et de montage son pendant une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film, il s'occupe de l'enregistrement des postsynchronisations et des bruitages et il est chargé en auditorium, dans les conditions d'écoute d'une salle de cinéma, du traitement, du mélange et de la spatialisation de tous les éléments qui constitueront la bande sonore définitive du film.

Il est, artistiquement et techniquement, le responsable final de celle-ci et, à ce titre, garantit sa bonne transposition en salle de cinéma ainsi que sur l'ensemble des supports de diffusion utilisés.

Assistant mixeur cinéma (cadre)

Collaborateur direct du mixeur, il travaille sous sa responsabilité. Il prend en charge une partie des éléments sonores à mélanger. »

Article 3

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 77 DU 12 JUIN 2019

RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : *ASET1951273M*
IDCC : *2216*

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent avenant, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté d'agir dans le sens de la prévention de la pénibilité au travail dont ils soulignent l'enjeu essentiel.

La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire appartient aux secteurs dits de main-d'œuvre, caractérisé par une proportion très importante d'employés et ouvriers, et impliquant l'intervention d'un grand nombre de salariés à chaque étape du processus économique. Les partenaires sociaux constatent que les postes de travail ne comportent que de manière exceptionnelle des risques marqués d'accidents du travail grave, les données statistiques indiquent par contre une relative fréquence des accidents du travail liés à des chutes de plain-pied ou à des efforts physiques, et une importance marquée des troubles musculo-squelettiques (TMS), devenus pour l'ensemble des secteurs professionnels la première cause de maladies professionnelles. Or le rôle essentiel que tient la branche du commerce alimentaire en matière d'insertion professionnelle, notamment des jeunes, lui impose également une responsabilité particulière, à la mesure de cet enjeu, en matière de conditions de travail et une réelle vigilance à l'égard de celles-ci. Une telle démarche doit être considérée comme bénéficiant à tous, la réduction des risques, notamment par une meilleure adaptation du travail à l'homme, constituant également un facteur important de compétitivité de l'entreprise.

Le présent avenant s'inscrit dans le prolongement des orientations retenues de longue date par les partenaires sociaux de la branche, d'intégrer dans leurs décisions l'exigence de prévention des risques professionnels. Ainsi, par exemple, l'instauration d'un temps de pause obligatoire, sans condition de durée minimale de travail, à une époque où la réglementation ne prévoyait pas même l'obligation d'une pause au-delà de 6 heures de travail.

La branche a contribué activement, au travers du CTN D au sein de la CNAM, à l'élaboration des recommandations applicables aux tâches effectuées par les salariés (mise à disposition de trans-palettes électriques haute levée notamment au rayon liquides, fixation d'une limite de poids soulevé par les hôtes et hôtesses de caisse, détermination de règles applicables à la manutention manuelle de charges lors des opérations de dé-palettisation, travail au froid, mesures de prévention liées à la manutention et la manipulation des produits lors de la mise en rayon…). Les recommandations adoptées par le CTN D sont consultables sur le site AMELI (https://www.ameli.fr/paris/entreprise/tableau_recommandations).

Dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux signataires entendent contribuer à la réduction de la pénibilité au travail en plaçant la prévention au cœur de leur action. Ils tiennent à affirmer le rôle essentiel en la matière d'un travail paritaire mené dans le cadre de la branche pour mettre en place des actions de prévention favorables à la préservation de la santé au travail. Ils conviennent également de ne pas se limiter, en matière de préservation de la santé des salariés, aux questions de pénibilité, et réaffirment leur volonté de poursuivre et d'intensifier leurs travaux afin de contribuer significativement à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Les mesures mises à disposition dans le cadre du présent avenant visent en priorité à permettre aux entreprises dont l'effectif est compris entre au moins 50 salariés et moins de 300 salariés tenues par la négociation d'un accord collectif ou, à défaut, par l'élaboration d'un plan d'action d'opter pour une troisième voie en appliquant les mesures élaborées ci-dessous. Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires rappellent que les entreprises non concernées par cette obligation peuvent mettre en place un dispositif de prévention de la pénibilité en appliquant de manière volontaire tout ou partie des mesures du présent avenant.

Article 1er

Obligations des entreprises en matière de prévention de la pénibilité

Les dispositions légales prévoient des obligations pour les entreprises en matière de prévention de la pénibilité dans le but d'éviter que l'exposition durable des salariés, dans le cadre de leur travail, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail n'entraînent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

En matière de prévention de la pénibilité, le législateur a déterminé que l'exposition à certaines situations de travail pouvait avoir des conséquences particulièrement préjudiciables pour la santé des salariés notamment lorsque l'exécution du travail est réalisée pendant de longues périodes sous ces contraintes. Les facteurs de risques professionnels définis par le législateur (article D. 4161-1 du code du travail) nécessitant des mesures de prévention spécifiques sont les suivants :

– facteurs liés aux contraintes physiques marquées :

  – manutentions manuelles de charges ;

  – postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

  – vibrations mécaniques ;

– un environnement physique agressif :
  – agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
  – activités exercées en milieu hyperbare (1) ;
  – températures extrêmes (1) ;
  – bruit (1) ;
– certains rythmes de travail :
  – travail de nuit (heures effectuées de minuit à 5 heures) (1) ;
  – travail en équipes successives alternantes (1) ;
  – travail répétitif (1)

Parmi ces risques, les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité liés à un environnement agressif (sauf risque lié aux agents chimiques dangereux) ou à certains rythmes de travail disposent d'un compte personnel de prévention alimenté en points dès lors qu'ils sont exposés au-delà de seuils définis par voie réglementaire. Les points acquis au titre du C2P permettent au salarié de financer des actions de formation pour accéder à des postes où la pénibilité est moindre voire inexistante, un complément temporaire de rémunération en cas de réduction de la durée de travail ou un départ anticipé à la retraite. Afin de faciliter l'utilisation du C2P par les salariés concernés, les partenaires sociaux signataires ont expressément indiqué les mesures permettant aux salariés de mobiliser ce compte telles qu'exposées aux articles 3 et 4 du présent avenant.

Dans cet objectif de réduction de l'exposition des salariés à ces facteurs de pénibilité, les entreprises d'au moins 50 salariés et les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés sont tenues, en application de la loi de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité lorsqu'elles (les conditions ci-dessous sont alternatives) :
– comptent plus de 25 % de salariés déclarés exposés à la pénibilité dans le cadre du compte personnel de prévention (C2P) ;
– ont un indice de sinistralité au titre des accidents du travail et maladie professionnelle supérieur à 0,25 en application de la formule fixée à l'article R. 4162-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions en matière de prévention de la pénibilité ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels, au sein desquels elles s'insèrent et qu'elles prolongent. En effet, les situations de risques professionnels sont plus larges, englobant des risques non associés à la notion légale de pénibilité (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux…), sans qu'une hiérarchie ne puisse nécessairement être établie entre eux : le fait qu'un risque professionnel ne relève pas de la notion de pénibilité ne saurait en aucune manière conduire à le considérer comme négligeable.

En tout état de cause, à l'égard de chaque risque identifié comme facteur de pénibilité, les entreprises devront porter une attention particulière à la prévention, soit dans le cadre de mesures qui leur sont propres, soit dans la mise en œuvre du présent avenant, après examen de situations de travail à l'égard de chacun d'entre eux.

Les entreprises doivent en outre veiller à la plus grande cohérence entre l'évaluation des risques professionnels et l'identification des situations de risques professionnels auxquels les salariés peuvent se trouver confrontés.

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel du CSE incluant celui des CSSCT, lorsque ces institutions existent, dans la concertation préalable à la prise de décision en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Les partenaires signataires rappellent que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs,

(1) Facteurs pris en compte dans le cadre du compte personnel de prévention (C2P)

notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité visés à l'article L. 4161-1 du code du travail (article L. 2312-9 du code du travail). Par ailleurs, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur présente un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise en traitant de manière spécifique la question de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité. En outre, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixant notamment la liste détaillée des mesures de prévention en matière de pénibilité devant être prises est présenté au CSE (article L. 2312-27 du code du travail).

Le rôle du management est incontournable, tant dans l'attention qu'il doit lui-même porter aux problématiques de pénibilité, que dans son rôle dans la sensibilisation des équipes. L'employeur veille, en outre, à la cohérence des actions à mener tous les niveaux de responsabilité. Les entreprises doivent engager des actions de formation ou de sensibilisation des managers de proximité concernant l'accompagnement des salariés exposés à la pénibilité.

Enfin, chaque salarié est également acteur de la prévention, et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention, tant collectifs qu'individuels, mis à sa disposition, et à respecter les consignes de travail correspondantes. À ce titre, les salariés exposés à la pénibilité doivent être informés de l'ensemble des dispositifs de prévention mis en place dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant rappellent que la réduction de l'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité, nécessaire à la protection de la santé (physique et mentale) des salariés, s'inscrit dans le cadre des principes généraux de la prévention énoncés ci-dessous :

– éviter les risques : supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
– évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
– combattre les risques à la source : intégrer la prévention le plus en amont possible ;
– adapter le travail à l'homme : en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
– tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
– remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
– planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes ;
– prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
– donner les instructions appropriées aux salariés : former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Article 2

Champ d'application des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant

Les partenaires sociaux signataires ont élaboré une large liste d'actions visant à réduire l'exposition des salariés à la pénibilité et à prendre en compte les conséquences de celle-ci sur la santé des salariés exposés. Les mesures prévues s'attachent à répondre à la diversité des situations rencontrées au sein des établissements.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés, tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité en application des dispositions légales, ont la possibilité de privilégier la mise en œuvre des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant en lieu et place d'un dispositif interne.

Les entreprises de moins de 50 salariés ou celles dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et qui n'entrent pas dans le champ d'application des articles L. 4162-1 et suivants du code du travail

n'ont pas l'obligation d'appliquer les mesures prévues aux articles visés ci-dessus. Toutefois, celles-ci peuvent s'emparer de manière volontaire de ces mesures dans le cadre d'une démarche active de prévention de la pénibilité.

Il est rappelé que les mesures prévues par le présent avenant ne s'appliquent pas aux entreprises d'au moins 300 salariés concernées par l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action dans la mesure où, conformément aux dispositions légales, elles ne peuvent pas se prévaloir des dispositions d'un accord de branche pour remplir leur obligation.

Article 3

Mesures au titre des adaptations et aménagements des postes de travail ainsi qu'à la réduction des expositions ou poly expositions

Les mesures prévues au présent article visent à agir sur les thèmes suivants :

– 3.1. La réduction des poly expositions aux facteurs de risques professionnels ;

– 3.2. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

– 3.3 La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter pour les mesures prévues dans le présent avenant. Dans cette situation, ces entreprises mettront en œuvre deux mesures choisies parmi deux des trois thèmes visés ci-dessus.

3.1. Mesures au titre de la réduction des poly expositions

Objectif : réduire la poly exposition en favorisant la diversification des tâches ou des activités permettant d'alléger l'exposition à la pénibilité en limitant l'exposition à une même contrainte.

Mesure : engagement de réduire la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité des salariés poly exposés en leur proposant d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications.

Lorsque les tâches ou activités disponibles ne sont pas compatibles avec les compétences et qualifications du salarié poly exposé, l'employeur informera le salarié de la possibilité de mobilisation de son compte personnel de prévention (C2P) pour l'obtention de la qualification requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 10 % de la proportion annuelle d'heures de travail effectuées en situation de pénibilité par les salariés poly exposés.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à un ou plusieurs facteurs a été réduite dans les proportions visées ci-dessus par rapport au nombre total de salariés concernés.

3.2. Mesures au titre de l'adaptation et de l'aménagement des postes de travail

a) Objectif : disposer de matériels et d'équipements de travail contribuant à réduire la pénibilité et préserver la santé au travail.

Mesure : engagement de réaliser une veille technologique sur les équipements et matériels utilisés par des salariés exposés aux facteurs de pénibilité (tels que les manutentions manuelles de charges, les vibrations mécaniques, le bruit, nuit…) et réaliser, le cas échéant, des études de faisabilité de mise en place de nouveaux équipements avec le soutien éventuel d'organismes tels que PERIFEM.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : veille technologique effectuée pour 100 % des équipements et matériels utilisés par des salariés soumis à la pénibilité.

Indicateur chiffré : nombre d'études de faisabilité visant à mettre de nouveaux matériels et équipements sur la période d'application de l'avenant et nombre de nouveaux matériels et équipements mis en place suite à cette étude de faisabilité.

b) Objectif : compte tenu de l'importance d'intégrer le plus en amont possible les impératifs de prévention, prise en considération des exigences de préservation de la santé des travailleurs lors de la conception ou de la modification des lieux de travail en les conciliant avec les impératifs commerciaux (attractivité des lieux de vente…) et des coûts d'investissements.

Mesure : engagement de prendre en compte, par tout moyen, la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail lors de toute rénovation, de toute création ou de tout agrandissement de lieux de travail (revêtements de sols, organisation des locaux : salle de pause…).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : les enjeux de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail sont pris en compte pour l'ensemble (100 %) des postes de travail des salariés exposés aux facteurs de pénibilité et concernés par une opération de rénovation/création/agrandissement.

Indicateur chiffré : proportion de postes de travail en ayant bénéficié.

c) Objectif : réduire l'exposition des salariés au facteur de pénibilité lié au froid (facteurs de risques professionnels relatifs aux températures extrêmes).

Mesure : engagement de veiller au bon renouvellement des équipements protecteurs contre le froid en tenant compte de leurs évolutions techniques.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des équipements concernés auront fait l'objet d'un examen annuel et ceux ayant perdu leur efficacité auront été renouvelés.

Indicateur chiffré : nombre d'équipements renouvelés chaque année.

3.3. Mesures au titre de la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité

Objectif : réduire l'exposition des salariés à un facteur de pénibilité en favorisant la diversification des tâches ou activités permettant d'alléger les contraintes du poste de travail.

Mesure : engagement de réduire la durée d'exposition des salariés exposés à un facteur de risques de pénibilité en leur proposant d'autres tâches ou activités disponibles et compatibles avec leurs compétences et qualifications.

Lorsque les tâches ou activités disponibles ne sont pas compatibles avec les compétences et qualifications du salarié exposé, l'employeur informera le salarié de la possibilité de mobilisation de son compte personnel de prévention (C2P) pour l'obtention de la qualification requise.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : réduction d'au moins 15 % de la proportion annuelle d'heures de travail effectuées en situation de pénibilité par le salarié exposé.

Indicateur chiffré : nombre de salariés dont l'exposition à un facteur de pénibilité a été réduite.

Article 4

Mesures au titre de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, d'aménagement des fins de carrière, ou de maintien en activité de salariés

Les mesures prévues au présent article visent à agir sur les thèmes suivants :

– 4.1. Amélioration des conditions de travail ;

– 4.2. Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés aux facteurs de pénibilité ;

– 4.3. Aménagements des fins de carrières ;

– 4.4. Maintien en activité des salariés.

Il est rappelé que les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés tenues de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière de prévention de la pénibilité ont la possibilité d'opter pour les mesures prévues dans le présent avenant. Dans cette situation, ces entreprises mettront en œuvre deux mesures choisies parmi deux des quatre thèmes visés ci-dessus.

4.1. Amélioration des conditions de travail des salariés exposés

a) Objectif : intégrer les considérations de préservation de la santé au nombre des contraintes à prendre en compte dans l'organisation des temps de pause : le temps de pause, instauré par la convention collective nationale, contribuant à la prévention de la pénibilité, le moment auquel les pauses sont attribuées ainsi que leurs modalités d'octroi peuvent représenter une mesure organisationnelle conduisant à une réduction significative de la pénibilité.

Mesure : engagement d'organiser la pause des salariés exposés aux facteurs de pénibilité dans des conditions les plus favorables à la santé au travail compte tenu de la nature du poste occupé et de ses contraintes (segmentation ou non des pauses…) et en accord avec le salarié.

Il est rappelé qu'au regard de son impact sur la préservation de la santé des salariés exposés à la pénibilité, le temps de pause n'a pas vocation à être pris en début ou en fin de poste.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité bénéficieront de l'examen annuel de l'organisation de leurs temps de pause. Une adaptation de l'organisation des pauses sera, le cas échéant, proposée.

Indicateur chiffré : proportion de salariés exposés à la pénibilité dont l'organisation intègre ses contraintes.

b) Objectif : au niveau de la prévention de la pénibilité liée à la manutention manuelle de charges, réduire autant que possible le poids maximal sans assistance (notamment mécanique) et en limitant le poids manipulé par une femme ou un homme en deçà des obligations légales en la matière.

Mesure : engagement de limiter, sauf exception, à 25 kg pour un homme et 20 kg pour une femme le poids unitaire porté par une seule personne sans aide à la manutention.

La mesure vise à limiter les situations où un salarié est amené à porter ponctuellement des produits dont le poids est proche ou atteint cette valeur plafond. Par ailleurs, dans les situations où le poids unitaire porté est proche ou dépasse ces plafonds, les entreprises concernées doivent insister sur la possibilité pour les salariés de se faire assister par d'autres salariés. Cette mesure peut, le cas échéant, s'accompagner d'initiatives visant à limiter la fréquence de manipulation manuelle de charges notamment pour les salariés en situation de handicap ou pendant la période de grossesse d'une salariée.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 80 % au moins des produits supérieurs à ces valeurs manipulés avec aide.

Indicateur chiffré : moyens, notamment matériels, mis en œuvre pour atteindre l'objectif.

c) Objectif : réduire une cause significative de vibrations mécaniques pour les salariés.

Mesure : engagement d'intégrer dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % des dispositifs conformes.

Indicateur chiffré : proportion d'engins vérifiés et si nécessaire réparés.

d) Objectif : réduire les facteurs de pénibilité par une action spécifique sur les sols des lieux de travail.

Mesure : engagement de mener une action spécifique sur les sols des lieux de travail, en procédant aux mesures d'entretien et de maintenance de ceux-ci dans un bref délai après constatation de détérioration.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de travaux de rénovation engagés dans un délai de 6 mois à compter du constat du besoin de réfection.

Cette mesure ne concerne pas les situations d'urgence nécessitant une action immédiate telle que le balisage de la zone concernée.

Indicateur chiffré : délai de réfection des sols à compter du moment où le besoin a été constaté.

e) Objectif : réduire la fatigue au poste de travail.

Mesure : engagement de mettre en place des dispositifs visant à réduire la fatigue au poste de travail des salariés concernés par la pénibilité (installation de tapis antifatigue…).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : 100 % de réponses positives aux demandes de salariés souhaitant bénéficier d'un tel dispositif.

Indicateur chiffré : nombre de réponses positives aux demandes des salariés.

4.2. Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

a) Objectif : réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS) en permettant au salarié d'agir au quotidien grâce à une maîtrise des bonnes pratiques spécifiques au poste.

Mesure : pour toute embauche en CDI ou CDD d'au moins 4 mois, ainsi qu'en cas d'évolution des matériels utilisés au poste de travail, engagement de formation systématique les salariés exposés à des manutentions manuelles, postures pénibles ou gestes répétitifs, aux bonnes pratiques de prévention correspondant au poste, dès que possible à compter de l'embauche ou de la modification des équipements et dans un délai maximal de 3 mois suivant ces événements.

Cette mesure s'applique sans préjudice des dispositions légales applicables en matière d'information et de sensibilisation aux postes de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : formation de la totalité des salariés exposés et concernés par cet engagement.

Indicateur chiffré : nombre de salariés formés par rapport au nombre de salariés exposés sur la durée de l'avenant.

b) Objectif : permettre un partage d'expérience favorisant la prévention des TMS, avant que ne s'instaurent des habitudes de travail ne tenant pas compte des risques.

Mesure : engagement d'accompagner chaque salarié nouvellement embauché (ou affecté à un nouveau poste) exposé à au moins un facteur de pénibilité, pendant le temps nécessaire, par un salarié plus expérimenté volontaire à transmettre les bonnes pratiques. Cette mesure permet en outre de favoriser un échange intergénérationnel entre salariés propice à l'évolution des bonnes pratiques au poste de travail.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : accompagnement de 100 % des salariés nouvellement embauchés et concernés par l'engagement.

Indicateur chiffré : nombre de salariés concernés par rapport au nombre d'embauches de salariés exposés (ou d'affectation à un nouveau poste exposé).

c) Objectif : instaurer une prise en compte de la pénibilité à l'occasion de l'entretien professionnel.

Mesure : engagement d'avoir lors de l'entretien professionnel un échange avec les salariés exposés à la pénibilité sur leurs conditions de travail et de les informer sur des actions de formation permettant d'améliorer ces dernières (gestes et postures, travail de nuit, au froid…).

À l'occasion de cet entretien, il sera rappelé aux salariés concernés l'existence des autres mesures retenues en application du présent avenant notamment lorsqu'elles concernent le suivi d'une action de formation. En outre, il sera indiqué aux salariés concernés que le C2P peut lui permettre de financer une action de formation visant à obtenir une qualification pour un poste moins exposé à la pénibilité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avoir eu cet échange pour 100 % des salariés exposés.

Indicateur chiffré : Taux d'entretiens ayant abordé cet aspect pour l'ensemble des salariés exposés.

d) Objectif : prémunir les salariés contre les risques liés au travail de nuit.

Mesure : engagement de permettre aux salariés exposés au facteur de pénibilité lié au travail de nuit de bénéficier d'une formation aux rythmes chronobiologies.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : acceptation de 100 % des demandes de formation de salariés exposés aux facteurs travail de nuit.

Indicateur chiffré : nombre de demandes de formations acceptées.

e) Objectif : prémunir les salariés contre les risques liés au travail au froid.

Mesure : engagement de permettre aux salariés exposés au facteur de pénibilité lié au froid de bénéficier d'une formation relative à la prévention des risques du travail au froid.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : acceptation de 100 % des demandes de formation de salariés exposés aux facteurs travail au froid.

Indicateur chiffré : nombre de demandes de formations acceptées.

4.3. Aménagement des fins de carrière des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

a) Objectif : permettre pour tout ou partie des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la charge de travail des salariés ayant été particulièrement exposés en instaurant à leur bénéfice un aménagement de leurs conditions de travail.

Mesure : pour les salariés d'au moins 58 ans comptant au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et en l'absence d'affectation sur un poste sans pénibilité, possibilité de demander une adaptation ou un aménagement des conditions de travail (adaptation des horaires de travail en limitant le recours aux heures de travail de nuit…).

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : analyse de 100 % des demandes.

Indicateur chiffré : nombre de salariés ayant effectué la demande ; taux de salariés bénéficiant de ce dispositif par rapport au nombre de salariés concernés.

b) Objectif : Limiter la durée du travail contraint des salariés les plus exposés à la pénibilité.

Mesure : droit pour le salarié de 58 ans et plus exposé à au moins un facteur de pénibilité de refuser l'exécution des heures supplémentaires, sans que ce refus ne puisse constituer une faute.

Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés dont le travail est aménagé sur une période supérieure à la semaine dans le but d'éviter la répétition et l'accumulation des semaines « hautes ».

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : acceptation de toutes les demandes relatives à la non-exécution d'heures supplémentaires.

Indicateur chiffré : nombre de salariés s'inscrivant dans cette démarche par rapport au nombre de salariés concernés.

c) Objectif : permettre l'utilisation du CET dans les conditions correspondant le mieux aux contraintes de fin de carrière du salarié exposé.

Mesure : favoriser l'utilisation du CET pour permettre un aménagement de fin de carrière, sous forme soit d'un congé rémunéré, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail, pour les salariés exposés à la pénibilité et âgés de 58 ans comptant au moins 5 années d'exposition à la pénibilité et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Pour ce faire, *a minima*, engagement, s'ils sollicitent une telle utilisation du CET pour la période précédant immédiatement leur départ en retraite, à ne pas leur opposer la règle conventionnelle, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de 4 semaines continues, et à ne pas leur opposer le plafond de 10 % de l'effectif simultanément absent au titre de l'utilisation du CET.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avoir accepté 100 % des demandes.

Indicateur chiffré : nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

4.4. Maintien en activité

a) Objectif : permettre une détection en amont des problèmes de santé au travail des salariés exposés, en l'absence d'arrêt de travail et indépendamment du rythme des visites périodiques.

Mesure : engagement de promouvoir la possibilité de visites médicales auprès du médecin du travail à l'initiative du salarié pour le salarié exposé à la pénibilité rencontrant des troubles ou douleurs en lien avec son activité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avoir informé 100 % des salariés exposés.

Indicateur chiffré : nombre de salariés informés ; visites effectuées.

b) Objectif : mieux anticiper les situations d'inaptitude en agissant sur le délai de réflexion sur le reclassement ou l'aménagement du poste, en informant le salarié des dispositifs visant à agir sur son retour à l'emploi.

Mesure : afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper les problématiques de reclassement, engagement d'effectuer auprès des salariés exposés à la pénibilité et absents depuis plus de 90 jours une information sur les moyens à sa disposition lui permettant d'agir sur son employabilité.

Objectif chiffré à l'issue de l'avenant : avoir informé 100 % des salariés concernés.

Indicateur chiffré : nombre de salariés utilisant cette possibilité par rapport au nombre de salariés concernés.

Article 5

Mise en œuvre des mesures du présent avenant

La mise en place des mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant se fera après information préalable du CSE (le cas échéant, par l'intermédiaire de la commission santé sécurité conditions de travail) s'il existe. Par ailleurs, les salariés seront informés des mesures retenues par voie d'affichage ou par tout autre moyen.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que les mesures retenues correspondent à une situation réellement rencontrée dans l'entreprise.

Les objectifs chiffrés prévus aux articles 3 et 4 devant être atteints au bout de 3 ans, un bilan d'application de l'avenant sera présenté au CSE, s'il existe, au terme de l'application du présent avenant afin d'assurer le suivi de la réalisation de ces objectifs.

Article 6

Actions au niveau de la branche

La commission paritaire santé au travail est chargée du suivi du présent avenant. Un point annuel sera fait sur l'évolution de la pénibilité au niveau de la branche.

À cette fin, le panorama annuel de branche comportera des indications relatives à la pénibilité telles que :

– nombre de salariés déclarés exposés au compte personnel de prévention (C2P) ;

– pourcentage de salariés déclarés exposés par rapport au nombre de salariés dans la branche ;

– évolution du pourcentage de salariés exposés ;

– ventilation des salariés déclarés exposés entre les différents risques professionnels compris dans le C2P.

Par ailleurs, un bilan du présent avenant sera réalisé au terme de celui-ci afin d'en tirer les conséquences et d'examiner l'opportunité de négocier un nouvel accord de branche sur le sujet.

La CNAM sera également sollicitée afin de déterminer si elle est en mesure de fournir des données statistiques documentées relatives aux causes de maladies professionnelles au sein de la branche et au lien entre les tâches accomplies et les conséquences médicales constatées.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions légales applicables en la matière, les entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas l'obligation d'être couverte par un accord d'entreprise ou d'établissement ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, elles ne sont pas tenues de mettre en œuvre les mesures prévues aux articles 3 et 4 du présent avenant.

En tout état de cause, les partenaires sociaux, au sein de la commission paritaire santé au travail, veilleront à chercher systématiquement les meilleurs moyens d'intégrer les entreprises de moins de 50 salariés au sein des études et travaux qu'ils réaliseront ou des mesures qu'ils prendront, et de les informer de son action par des moyens de communication appropriés.

Article 8

Modification de la réglementation

En cas de modification de la réglementation relative à la prévention de la pénibilité pendant la durée d'application de l'avenant, la CPPNI se réunira pour analyser son impact éventuel sur la validité du présent avenant. À ce titre, elle pourra mandater la commission paritaire santé au travail pour procéder analyse.

Article 9

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans ; il entre en vigueur à compter de son extension.

Article 10

Publicité

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.

Article 11

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 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 2 DU 11 JUILLET 2019 À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2018 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : *ASET1951269M*
IDCC : *1978*

Entre :

SNPCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux réunis en CMPPNI le 13 juin 2019 sont convenus des dispositions ci-dessous, en vue de reconnaître :

– la certification de musher conducteur de chiens attelés, niveau IV de l'Éducation nationale ;

– le diplôme d'état jeunesse, éducation populaire et sports (DEJEPS), mention attelages canins, niveau V de l'Éducation nationale.

Et de compléter l'article 7 « Grille de classifications des emplois » de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu.

Les niveaux de l'Éducation nationale ci-dessus sont ceux définis conformément au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Article 1er

Les salariés titulaires d'une certification de musher conducteur de chiens attelés, niveau IV de l'Éducation nationale, sont classés au niveau IV « Personnels hautement qualifiés » de la grille de classifications des emplois définie à l'article 7.2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu, à partir du premier échelon coefficient 410.

Les salariés titulaires d'un diplôme d'État jeunesse, éducation populaire et sports (DEJEPS), mention attelages canins, niveau V de l'Éducation nationale, sont classés au niveau V « Techniciens supérieurs et agents de maîtrise » de la grille de classifications des emplois définie à l'article 7.2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 19 janvier 2018 étendu, à partir du premier échelon coefficient 510.

Ces certifications sont intégrées dans le tableau du niveau de connaissances requis pour le niveau IV « Personnels hautement qualifiés » et pour le niveau V « Techniciens supérieurs et agents de maîtrise », concernant le secteur 3 « Services des animaux familiers ».

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), 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, dont celle du secteur 3 services animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (ées) (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 du présent avenant.

Article 3

Durée de l'accord. – Révision dénonciation. – Entrée en vigueur. – Formalités. – Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3288

Convention collective nationale

IDCC : 1944. – **PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES**

AVENANT DU 5 JUILLET 2019 À L'AVENANT N° 10 DU 28 MAI 2008 RELATIF AU TRANSFERT DU PERSONNEL NAVIGANT

NOR : *ASET1951262M*
IDCC : *1944*

Entre :

SNEH,

D'une part, et

SNPNAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant de révision s'inscrit dans une démarche de précision de l'accord relatif au transfert du personnel navigant (avenant n° 10 du 28 mai 2008).

Les partenaires sociaux rappellent l'utilité de voir figurer, dans les appels d'offres, une rubrique donnant la possibilité aux entreprises candidates de se positionner sur la reprise des personnels en place.

Afin de renforcer la garantie d'emploi offerte aux personnels navigants entrant dans le champ d'application du présent avenant, affectés à un marché public faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux conviennent, par le présent texte, de contribuer à la continuité du contrat de travail des salariés attachés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-après.

Dans cet avenant :

– est dénommée « employeur cessionnaire », l'entreprise d'accueil ;

– est dénommée « employeur cédant », l'entreprise qui perd le marché public.

Article 1er

Objet de l'avenant de révision

Le présent avenant a pour objet la révision de l'accord relatif au transfert du personnel navigant (avenant n° 10 du 28 mai 2008).

Article 2

Révision des articles de l'accord relatif au transfert du personnel navigant (avenant n° 10 du 28 mai 2008)

Les dispositions relatives au transfert du personnel navigant sont modifiées comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

Les entreprises, établissements ou parties d'établissement visés par le présent texte sont ceux où les personnels navigants sont affectés de façon exclusive à la réalisation d'opérations par hélicoptère entrant dans le champ d'application de l'annexe II de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (convention collective nationale PNT EH).

Sont ici visés les marchés non saisonniers attribués par appel d'offres public pour une durée d'exécution continue minimum de 1 an.

Article 2

Cas d'application

Lors du transfert de personnel navigant en cas de mutation d'un marché attribué par appel d'offres public, il convient d'en organiser les conditions.

Article 3

Modalités de transfert de personnel

Les entreprises informeront leurs salariés de la date du terme du marché.

L'entreprise attributaire, une fois le marché notifié, en cas de changement de prestataire s'engage à recevoir l'ensemble des salariés de l'employeur cédant affecté à ce marché, qui souhaitent leur transfert.

Ces entretiens se dérouleront dans un délai maximum de 30 jours après attribution du marché.

Ils auront notamment pour objectifs la présentation réciproque des parties et des échanges sur les conditions spécifiques nécessaires au transfert (formation, mobilité, etc.) ainsi que sur les modalités du contrat de travail proposé.

Lorsque le retrait du marché public a été confirmé et que les entreprises (cédantes et cessionnaires) ainsi que le personnel navigant concerné se sont entendues sur le principe de ce transfert, la proposition de transfert ainsi que ses modalités seront spécifiées et notifiées simultanément par l'employeur cédant et l'employeur cessionnaire par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au domicile du salarié.

À compter de cette notification, le salarié devra transmettre sa réponse aux deux entreprises dans les 15 jours calendaires ou au plus tard à la date de prise d'effet du marché.

Article 3.1

En cas d'acceptation

Une fois que l'employeur cessionnaire aura eu connaissance de l'acceptation du transfert, il devra faire signer au salarié concerné un avenant au contrat de travail (dit « nouveau contrat de travail »).

Le transfert aura un effet automatique sur le contrat de travail, ce qui signifie que l'indemnité compensatrice de congés payés sera versée par l'employeur cédant au salarié transféré, ainsi que toutes sommes dues à caractère salarial selon les termes du contrat de travail.

Après le transfert, l'employeur cessionnaire s'engage à prendre en compte pour la détermination du salaire l'expérience professionnelle continue acquise par le salarié dans le métier entrant dans le

champ d'application précisé ci-dessus préalablement audit transfert, sans que le cumul des anciennetés reconnues puissent porter le taux de majoration du salaire de base au-delà de 15 %.

Cette prise en compte devra être accompagnée de tout justificatif nécessaire.

Il est entendu entre les parties que l'expérience professionnelle sera reconnue exclusivement pour la détermination du taux de majoration du salaire au titre de l'ancienneté.

À la date du transfert, le salarié bénéficiera exclusivement des avantages individuels et collectifs, applicables dans l'entreprise d'accueil, comme notamment les salaires, régimes de retraite et de prévoyance.

Article 3.2

En cas de refus

En cas de refus de l'une des parties de ce transfert, l'employeur cédant recherchera, dans son entreprise, un poste de reclassement correspondant aux qualifications du salarié.

En cas de refus du poste de reclassement, ou si aucun poste de reclassement n'a pu être trouvé :

– les dispositions légales et conventionnelles, notamment celles prévues dans la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, devront s'appliquer ;

– la commission paritaire nationale de l'emploi du personnel navigant (art. 24 de la convention collective nationale PNT EH) sera immédiatement informée et étudiera le dossier lors de la première réunion qui suivra.

Article 4

Information et consultation du comité social et économique

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le comité social et économique sera informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, selon les modalités prévues aux articles L. 2312-14 et suivants du code du travail. »

Article 3

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet avenant portant sur le transfert du personnel navigant n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, les dispositions relatives au transfert du personnel navigant doivent s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4

Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent avenant de révision est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Clause de rendez-vous

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

Article 6

Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7

Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

Elle sera également adressée au président de la CNM en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CNM qui se réunira dans un délai maximum de 45 jours.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 948. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Orne) (6 octobre 1977)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979, *Journal officiel* du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 11 AVRIL 2019

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2019

NOR : *ASET1951254M*

IDCC : *948*

Entre :

UIMM Normandie Sud,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir de l'année 2019. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 1er

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne, un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice

normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

À l'exception :

– de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;

– des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;

– des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;

– des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

Article 3

À partir de l'année 2019 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

COEFFICIENT	TEGA 2019
140	18 420
145	18 430
155	18 450
170	18 680
180	18 690
190	19 040
215	19 280
225	19 390
240	20 170

COEFFICIENT	TEGA 2019
255	20 990
270	22 170
285	23 180
305	24 560
335	27 170
365	29 470
395	31 510

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1er janvier de l'année 2019.

Article 5

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Alençon, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 948. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Orne) (6 octobre 1977)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979, *Journal officiel* du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 11 AVRIL 2019

RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1ER JUILLET 2019

NOR : *ASET1951260M*
IDCC : *948*

Entre :

UIMM Normandie Sud,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991. Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

Article 1er

La valeur du point est fixée à 4,87 € au 1er juillet 2019 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1er juillet 2019), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1er juillet 2019 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

Article 4

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Alençon, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Valeur du point : 4,87 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN	AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER	
	1	O1	140	715,89	681,80				
I	2	O2	145	741,46	706,15				
	3	O3	155	792,59	754,85				
	1	P1	170	869,30	827,90				
II	2		180		876,60				
	3	P2	190	971,57	925,30				
	1	P3	215	1 099,40	1 047,05	AM1	1 047,05	AM1	1 120,34
III	2		225		1 095,75				
	3	TA1	240	1 227,24	1 168,80	AM2	1 168,80	AM2	1 250,62
	1	TA2	255	1 303,94	1 241,85	AM3	1 241,85	AM3	1 328,78
IV	2	TA3	270	1 380,65	1 314,90				
	3	TA4	285	1 457,35	1 387,95	AM4	1 387,95	AM4	1 485,11
	1		305		1 485,35	AM5	1 485,35	AM5	1 589,32
V	2		335		1 631,45	AM6	1 631,45	AM6	1 745,65
	3		365		1 777,55	AM7	1 777,55	AM7	1 901,98

Ouvrier

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,87 €.

Prime mensuelle d'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
	140	1	21,48	28,64	35,79	42,95	50,11
I	145	2	22,24	29,66	37,07	44,49	51,90
	155	3	23,78	31,70	39,63	47,56	55,48
	170	1	26,08	34,77	43,46	52,16	60,85
II	180	2					
	190	3	29,15	38,86	48,58	58,29	68,01
	215	1	32,98	43,98	54,97	65,96	76,96
III	225	2					
	240	3	36,82	49,09	61,36	73,63	85,91
	255	1	39,12	52,16	65,20	78,24	91,28
IV	270	2	41,42	55,23	69,03	82,84	96,65
	285	3	43,72	58,29	72,87	87,44	102,01
	305	1					
V	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
	140	1	57,27	64,43	71,59	78,75	85,91
I	145	2	59,32	66,73	74,15	81,56	88,97
	155	3	63,41	71,33	79,26	87,19	95,11
	170	1	69,54	78,24	86,93	95,62	104,32
II	180	2					
	190	3	77,73	87,44	97,16	106,87	116,59
	215	1	87,95	98,95	109,94	120,93	131,93
III	225	2					
	240	3	98,18	110,45	122,72	135,00	147,27
	255	1	104,32	117,35	130,39	143,43	156,47
IV	270	2	110,45	124,26	138,06	151,87	165,68
	285	3	116,59	131,16	145,73	160,31	174,88

V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	93,07	100,22	107,38
	145	2	96,39	103,80	111,22
	155	3	103,04	110,96	118,89
II	170	1	113,01	121,70	130,39
	180	2			
	190	3	126,30	136,02	145,73
III	215	1	142,92	153,92	164,91
	225	2			
	240	3	159,54	171,81	184,09
IV	255	1	169,51	182,55	195,59
	270	2	179,48	193,29	207,10
	285	3	189,46	204,03	218,60
V	305	1			
	335	2			
	365	3			

Administratif et technicien. – Agent de maîtrise

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,87 €.

Prime mensuelle d'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
	140	1	20,45	27,27	34,09	40,91	47,73
I	145	2	21,18	28,25	35,31	42,37	49,43
	155	3	22,65	30,19	37,74	45,29	52,84
	170	1	24,84	33,12	41,40	49,67	57,95
II	180	2	26,30	35,06	43,83	52,60	61,36
	190	3	27,76	37,01	46,27	55,52	64,77
	215	1	31,41	41,88	52,35	62,82	73,29
III	225	2	32,87	43,83	54,79	65,75	76,70
	240	3	35,06	46,75	58,44	70,13	81,82
	255	1	37,26	49,67	62,09	74,51	86,93
IV	270	2	39,45	52,60	65,75	78,89	92,04
	285	3	41,64	55,52	69,40	83,28	97,16
	305	1	44,56	59,41	74,27	89,12	103,97
V	335	2	48,94	65,26	81,57	97,89	114,20
	365	3	53,33	71,10	88,88	106,65	124,43

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
	140	1	54,54	61,36	68,18	75,00	81,82
I	145	2	56,49	63,55	70,62	77,68	84,74
	155	3	60,39	67,94	75,49	83,03	90,58
	170	1	66,23	74,51	82,79	91,07	99,35
II	180	2	70,13	78,89	87,66	96,43	105,19
	190	3	74,02	83,28	92,53	101,78	111,04
	215	1	83,76	94,23	104,71	115,18	125,65
III	225	2	87,66	98,62	109,58	120,53	131,49
	240	3	93,50	105,19	116,88	128,57	140,26
	255	1	99,35	111,77	124,19	136,60	149,02
IV	270	2	105,19	118,34	131,49	144,64	157,79
	285	3	111,04	124,92	138,80	152,67	166,55

V	305	1	118,83	133,68	148,54	163,39	178,24
	335	2	130,52	146,83	163,15	179,46	195,77
	365	3	142,20	159,98	177,76	195,53	213,31

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	88,63	95,45	102,27
	145	2	91,80	98,86	105,92
	155	3	98,13	105,68	113,23
II	170	1	107,63	115,91	124,19
	180	2	113,96	122,72	131,49
	190	3	120,29	129,54	138,80
III	215	1	136,12	146,59	157,06
	225	2	142,45	153,41	164,36
	240	3	151,94	163,63	175,32
IV	255	1	161,44	173,86	186,28
	270	2	170,94	184,09	197,24
	285	3	180,43	194,31	208,19
V	305	1	193,10	207,95	222,80
	335	2	212,09	228,40	244,72
	365	3	231,08	248,86	266,63

Agent de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,87 €.

Prime mensuelle d'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	33,61	44,81	56,02	67,22	78,42
	225	2					
	240	3	37,52	50,02	62,53	75,04	87,54
IV	255	1	39,86	53,15	66,44	79,73	93,01
	270	2					
	285	3	44,55	59,40	74,26	89,11	103,96
V	305	1	47,68	63,57	79,47	95,36	111,25
	335	2	52,37	69,83	87,28	104,74	122,20
	365	3	57,06	76,08	95,10	114,12	133,14

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	89,63	100,83	112,03	123,24	134,44
	225	2					
	240	3	100,05	112,56	125,06	137,57	150,07
IV	255	1	106,30	119,59	132,88	146,17	159,45
	270	2					
	285	3	118,81	133,66	148,51	163,36	178,21

V	305	1	127,15	143,04	158,93	174,83	190,72
	335	2	139,65	157,11	174,57	192,02	209,48
	365	3	152,16	171,18	190,20	209,22	228,24

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1			
	145	2			
	155	3			
II	170	1			
	180	2			
	190	3			
III	215	1	145,64	156,85	168,05
	225	2			
	240	3	162,58	175,09	187,59
IV	255	1	172,74	186,03	199,32
	270	2			
	285	3	193,06	207,91	222,77
V	305	1	206,61	222,51	238,40
	335	2	226,93	244,39	261,85
	365	3	247,26	266,28	285,30

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 4 JUILLET 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH) ET AUX SALAIRES EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (SEGA) POUR L'ANNÉE 2019

NOR : *ASET1951268M*
IDCC : *1525*

Entre :

UIMM Flandre,

D'une part, et

Et les organisations syndicales :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métaux 59,

D'autre part,

il a été 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 1er

Barème RMH à compter du 1er juillet 2019

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 1er juillet 2019.

La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à partir de cette date à 4,67 €.

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 2019

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2019, 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 1er janvier 2019.

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 paye 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 1er, paragraphe 2 des « Dispositions Générales » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % 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 de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1er juillet 2019.

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 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème salaires effectifs garantis annuels (SEGA) 2019

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

(En euros.)

CLASSEMENT			OUVRIER		ADMINISTRATIF et techniciens	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier	
Niveau	Échelon	Coef.							
I	1	140	O1	18 491	18 491				
	2	145	O2	18 512	18 512				
	3	155	O3	18 537	18 537				
II	1	170	P1	18 542	18 542				
	2	180			18 547				
	3	190	P2	18 677	18 677				
III	1	215	P3	19 647	19 104	AM1	19 104	AMA1	19 883
	2	225			19 715				
	3	240	TA1	20 993	20 174	AM2	20 174	AMA2	21 550
IV	1	255	TA2	21 770	21 225	AM3	21 225	AMA3	22 178
	2	270	TA3	22 954	22 197				
	3	285	TA4	24 228	23 666	AM4	23 666	AMA4	24 685
V	1	305			25 088	AM5	25 088	AMA5	25 676
	2	335			26 776	AM6	26 776	AMA6	27 272
	3	365			28 489	AM7	28 489	AMA7	30 163
		395			29 204		29 204		30 892

ANNEXE II

Barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 2019

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

Valeur du point à compter du 1er juin 2019 : 4,67 €.

(En euros.)

CLASSEMENT			OUVRIER				ADMINISTRATIF et techniciens	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier			
Niv.	Échelon	Coefficient		Base RMH	Majoration 5 %	RMH	RMH		RMH		Base RMH	Majoration 7 %	RMH
	1	140	O1	653,80	32,69	686,49	653,80						
I	2	145	O2	677,15	33,86	711,01	677,15						
	3	155	O3	723,85	36,19	760,04	723,85						
	1	170	P1	793,90	39,70	833,60	793,90						
II	2	180					840,60						
	3	190	P2	887,30	44,37	931,67	887,30						
	1	215	P3	1 004,05	50,20	1 054,25	1 004,05	AM1	1 004,05	AMA1	1 004,05	70,28	1 074,33
III	2	225					1 050,75						
	3	240	TA1	1 120,80	56,04	1 176,84	1 120,80	AM2	1 120,80	AMA2	1 120,80	78,46	1 199,26
	1	255	TA2	1 190,85	59,54	1 250,39	1 190,85	AM3	1 190,85	AMA3	1 190,85	83,36	1 274,21
IV	2	270	TA3	1 260,90	63,05	1 323,95	1 260,90						
	3	285	TA4	1 330,95	66,55	1 397,50	1 330,95	AM4	1 330,95	AMA4	1 330,95	93,17	1 424,12
	1	305					1 424,35	AM5	1 424,35	AMA5	1 424,35	99,70	1 524,05
	2	335					1 564,45	AM6	1 564,45	AMA6	1 564,45	109,51	1 673,96
	3	365					1 704,55	AM7	1 704,55	AMA7	1 704,55	119,32	1 823,87
		395					1 844,65		1 844,65		1 844,65	129,13	1 973,78

ANNEXE III

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 1er juin 2019 : 4,67 €.

(En euros.)

CLASSEMENT				OUVRIER			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 %
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Majoration 5 %	RMH													
I	1	140	O1	653,80	32,69	686,49	20,59	27,46	34,32	41,19	48,05	54,92	61,78	68,65	75,51	82,38	89,24	96,11	102,97
	2	145	O2	677,15	33,86	711,01	21,33	28,44	35,55	42,66	49,77	56,88	63,99	71,10	78,21	85,32	92,43	99,54	106,65
	3	155	O3	723,85	36,19	760,04	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20	60,80	68,40	76,00	83,60	91,21	98,81	106,41	114,01
II	1	170	P1	793,90	39,70	833,60	25,01	33,34	41,68	50,02	58,35	66,69	75,02	83,36	91,70	100,03	108,37	116,70	125,04
	2	180																	
	3	190	P2	887,30	44,37	931,67	27,95	37,27	46,58	55,90	65,22	74,53	83,85	93,17	102,48	111,80	121,12	130,43	139,75
III	1	215	P3	1 004,05	50,20	1 054,25	31,63	42,17	52,71	63,26	73,80	84,34	94,88	105,43	115,97	126,51	137,05	147,60	158,14
	2	225																	
	3	240	TA1	1 120,80	56,04	1 176,84	35,31	47,07	58,84	70,61	82,38	94,15	105,92	117,68	129,45	141,22	152,99	164,76	176,53
IV	1	255	TA2	1 190,85	59,54	1 250,39	37,51	50,02	62,52	75,02	87,53	100,03	112,54	125,04	137,54	150,05	162,55	175,05	187,56
	2	270	TA3	1 260,90	63,05	1 323,95	39,72	52,96	66,20	79,44	92,68	105,92	119,16	132,39	145,63	158,87	172,11	185,35	198,59
	3	285	TA4	1 330,95	66,55	1 397,50	41,92	55,90	69,87	83,85	97,82	111,80	125,77	139,75	153,72	167,70	181,67	195,65	209,62
V	1	305																	
	2	335																	
	3	365																	
		395																	

ANNEXE IV

Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Administratif et technicien

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

Valeur du point à compter du 1er juin 2019 : 4,67 €.

(En euros.)

CLASSEMENT			ADMINISTRATIF et technicien	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 %
Niv.	Éch.	Coef.	RMH													
I	1	140	653,80	19,61	26,15	32,69	39,23	45,77	52,30	58,84	65,38	71,92	78,46	84,99	91,53	98,07
	2	145	677,15	20,31	27,09	33,86	40,63	47,40	54,17	60,94	67,72	74,49	81,26	88,03	94,80	101,57
	3	155	723,85	21,72	28,95	36,19	43,43	50,67	57,91	65,15	72,39	79,62	86,86	94,10	101,34	108,58
II	1	170	793,90	23,82	31,76	39,70	47,63	55,57	63,51	71,45	79,39	87,33	95,27	103,21	111,15	119,09
	2	180	840,60	25,22	33,62	42,03	50,44	58,84	67,25	75,65	84,06	92,47	100,87	109,28	117,68	126,09
	3	190	887,30	26,62	35,49	44,37	53,24	62,11	70,98	79,86	88,73	97,60	106,48	115,35	124,22	133,10
III	1	215	1 004,05	30,12	40,16	50,20	60,24	70,28	80,32	90,36	100,41	110,45	120,49	130,53	140,57	150,61
	2	225	1 050,75	31,52	42,03	52,54	63,05	73,55	84,06	94,57	105,08	115,58	126,09	136,60	147,11	157,61
	3	240	1 120,80	33,62	44,83	56,04	67,25	78,46	89,66	100,87	112,08	123,29	134,50	145,70	156,91	168,12
IV	1	255	1 190,85	35,73	47,63	59,54	71,45	83,36	95,27	107,18	119,09	130,99	142,90	154,81	166,72	178,63
	2	270	1 260,90	37,83	50,44	63,05	75,65	88,26	100,87	113,48	126,09	138,70	151,31	163,92	176,53	189,14
	3	285	1 330,95	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17	106,48	119,79	133,10	146,40	159,71	173,02	186,33	199,64
V	1	305	1 424,35	42,73	56,97	71,22	85,46	99,70	113,95	128,19	142,44	156,68	170,92	185,17	199,41	213,65
	2	335	1 564,45	46,93	62,58	78,22	93,87	109,51	125,16	140,80	156,45	172,09	187,73	203,38	219,02	234,67
	3	365	1 704,55	51,14	68,18	85,23	102,27	119,32	136,36	153,41	170,46	187,50	204,55	221,59	238,64	255,68
		395	1 844,65	55,34	73,79	92,23	110,68	129,13	147,57	166,02	184,47	202,91	221,36	239,80	258,25	276,70

ANNEXE V

Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Agent de maîtrise

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

Valeur du point à compter du 1er juin 2019 : 4,67 €.

(En euros.)

CLASSEMENT				AGENT 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 %
Niv.	Éch.	Coef.		RMH													
I	1	140															
	2	145															
	3	155															
II	1	170															
	2	180															
	3	190															
III	1	215	AM1	1 004,05	30,12	40,16	50,20	60,24	70,28	80,32	90,36	100,41	110,46	120,49	130,53	140,57	150,61
	2	225															
	3	240	AM2	1 120,80	33,62	44,83	56,04	67,25	78,46	89,66	100,87	112,08	123,29	134,50	145,70	156,91	168,12
IV	1	255	AM3	1 190,85	35,73	47,63	59,54	71,45	83,36	95,26	107,18	119,09	130,99	142,90	154,81	166,72	178,63
	2	270															
	3	285	AM4	1 330,95	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17	106,48	119,79	133,10	146,40	159,71	173,02	186,33	199,64
V	1	305	AM5	1 424,35	42,73	56,97	71,22	85,46	99,70	113,95	128,19	142,44	156,68	170,92	185,17	199,41	213,65
	2	335	AM6	1 564,45	46,93	62,58	78,22	93,87	109,51	125,16	140,80	156,45	172,09	187,73	203,38	219,02	234,67
	3	365	AM7	1 704,55	51,14	68,18	85,23	102,27	119,32	136,36	153,41	170,46	187,50	204,55	221,59	238,64	255,68
		395		1 844,65	55,34	73,79	92,23	110,68	129,13	147,57	166,02	184,47	202,91	221,36	239,80	258,25	276,70

ANNEXE VI

Tableau pratique du barème rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Agent de maîtrise d'atelier

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

Valeur du point à compter du 1er juin 2019 : 4,67 €.

(En euros.)

CLASSEMENT				AGENT 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 %
Niv.	Éch.	Coef.		Base RMH	Majoration 7 %	RMH													
I	1	140																	
	2	145																	
	3	155																	
II	1	170																	
	2	180																	
	3	190																	
III	1	215	AMA1	1 004,05	70,28	1 074,33	32,23	42,97	53,72	64,46	75,20	85,95	96,69	107,43	118,18	128,92	139,66	150,41	161,15
	2	225																	
	3	240	AMA2	1 120,80	78,46	1 199,26	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91	155,90	167,90	179,89
IV	1	255	AMA3	1 190,85	83,36	1 274,21	38,23	50,97	63,71	76,45	89,19	101,94	114,68	127,42	140,16	152,91	165,65	178,40	191,13
	2	270																	
	3	285	AMA4	1 330,95	93,17	1 424,12	42,72	56,96	71,21	85,45	99,69	113,93	128,17	142,41	156,65	170,89	185,14	199,38	213,62
V	1	305	AMA5	1 424,35	99,70	1 524,05	45,72	60,96	76,20	91,44	106,68	121,92	137,16	152,41	167,65	182,89	198,13	213,38	228,61
	2	335	AMA6	1 564,45	109,51	1 673,96	50,22	66,96	83,70	100,44	117,18	133,92	150,66	167,40	184,14	200,88	217,61	234,35	251,09
	3	365	AMA7	1 704,55	119,32	1 823,87	54,72	72,95	91,19	109,43	127,67	145,91	164,15	182,39	200,63	218,86	237,10	255,34	273,58
		395		1 844,65	129,13	1 973,78	59,21	78,95	98,69	118,43	138,16	157,90	177,64	197,38	217,12	236,85	256,59	276,33	296,07

Brochure n° 3304

Convention collective nationale

IDCC : 2190. – **MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 64 DU 20 JUIN 2019

RELATIF AUX COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES ET À LA MODIFICATION DU TITRE IX DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1951266M*
IDCC : *2190*

Entre :
UNML,

D'une part, et

FNPOS CGT ;
SYNAMI CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Modification de l'article 9.1 intitulé commission paritaire nationale de négociation

« Article 9.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

1. Représente la branche. La commission est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale et d'anticiper les évolutions liées à la branche professionnelle. Elle est compétente en matière de révisions de la présente convention et peut la compléter par voie d'avenant. La commission négocie le protocole d'accord sur la gestion du paritarisme.

2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission paritaire nationale permanente à l'adresse accord-entrepriseML@unml.info par les structures.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats employeurs que de représentants de syndicats salariés représentatifs dans la branche professionnelle soit :

– quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle ;

– et autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 1er du titre IV du code du travail.

Elle se réunit également à la demande de tous les membres de la commission dans le mois suivant la formulation de cette demande, ou dans les 3 mois qui suivent la demande d'au moins un des membres. »

Article 2

Modification de l'article 9.2 intitulé commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

« Article 9.2

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Elle est composée d'autant de représentants de syndicats employeurs que de représentants de syndicats salariés représentatifs dans la branche professionnelle soit :

– trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle ;

– et autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche que la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

Cette commission se réunira soit en interprétation, soit en conciliation.

Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires.

Le secrétariat est assuré par un syndicat employeurs qui est chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

9.2.1. Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention collective.

Les avis et recommandations pris à la majorité des voix font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission. Toute question d'interprétation de la convention collective doit parvenir au moins 20 jours calendaires avant la CPNI. La réponse doit se faire dans un délai de 4 mois.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire.

Les décisions d'interprétation seront rassemblées dans un recueil qui sera actualisé chaque année.

9.2.2. Réunion en commission paritaire nationale de conciliation

Sa compétence porte sur les différends individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle est saisie par la partie la plus diligente par mail adressé au secrétariat des commissions paritaires.

Une décision est prise et rédigée en séance par les membres de la commission au terme de l'examen de chaque dossier puis signée par le président et le vice-président.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures habituelles de droit.

À la demande de l'un des membres et dans la mesure du possible, un extrait de la délibération pourra être établi et signé en séance ou dans les plus brefs délais. Il est diffusé à l'ensemble des membres de l'instance paritaire. »

Article 3

Modification de l'article 9.3 intitulé commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance et de la complémentaire santé

« Article 9.3

Commission paritaire nationale de gestion et du suivi de la prévoyance et de la complémentaire santé

9.3.1. Attributions de la commission

– propose à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les évolutions de l'ensemble des protocoles liant la branche aux organismes gestionnaires de prévoyance et de la complémentaire santé ;
– propose par délibération des interprétations à donner au titre de la convention collective nationale traitant de la prévoyance et la complémentaire santé ;
– étudie et propose une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance et de la complémentaire santé ;
– émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
– délibère sur tous les documents d'information concernant les régimes diffusés par le gestionnaire ;
– informe une fois par an et par écrit les membres de la commission sur la gestion et la situation des régimes.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance et de la complémentaire santé. Elle propose les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations à négocier avec l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

À cet effet, les organismes de prévoyance et de complémentaire santé lui communiquent chaque année les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux avant le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La consolidation technique du régime est effectuée conformément au protocole d'accord technique fonctionnel signé entre le gestionnaire et la commission paritaire nationale.

La commission peut demander la participation à titre consultatif des représentants de l'organisme gestionnaire.

9.3.2. Composition

La commission est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche professionnelle, et d'autant de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche et d'un conseiller technique.

9.3.3. Fonctionnement

Cette commission se réunit au moins deux fois par an et à la demande de l'un des membres ou de l'organisme gestionnaire.

La présidence est assurée alternativement par un représentant du ou des syndicats employeurs et un représentant des organisations syndicales et sera désignée conformément au règlement intérieur des commissions.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur. »

Article 4

Modification de l'article 9.4 relatif à la commission paritaire emploi formation

« 9.4.1. Emploi

La commission :

– cherche toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;

– suscite en cas de licenciement économique toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;

– trouve les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;

– étudie la situation de l'emploi et établit un rapport annuel sur la situation ;

– étudie l'évolution de l'emploi en fonction des évolutions réglementaires et législatives qui régissent la profession ;

– étudie l'évolution de l'emploi tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide de données collectées au niveau de la branche professionnelle.

L'étude de ces documents permettra une analyse des besoins et la définition des orientations et objectifs en matière de formation.

9.4.2. Formation

La commission est plus particulièrement chargée de :

– regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, etc. ;

– définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle dans le cadre de l'alternance ;

– de mettre en œuvre avec les partenaires concernés des engagements de développement de la formation professionnelle dans la branche professionnelle.

Elle est compétente :

– en matière d'équivalence professionnelle ;

– participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;

– suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans la branche.

9.4.3. Composition

La commission est composée de quatre représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants du ou des syndicats employeurs représentatif(s) dans la branche. Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

9.4.4. Fonctionnement

La commission se réunit au moins trois fois par an.

La présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un membre des organisations syndicales et un membre des employeurs.

La commission peut à tout moment faire appel à toute personne ou organisme qualifié.

Le secrétariat administratif est assuré par l'employeur. »

Article 5

L'article 9.5 inchangé

« Article 9.5

Le fonctionnement

Un règlement intérieur définit le fonctionnement des commissions paritaires et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties. »

Article 6

Modification de l'article 9.6

« Article 9.6

Le financement
(modifié par l'avenant n° 1 du 26 juin 2001)
(modifié par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011)

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % de la masse salariale annuelle brute de l'année en cours. »

Article 7

Modification de l'article 9.7

« Article 9.7

Gestion du paritarisme
(créé par l'avenant n° 19 du 6 avril 2003)

9.7.1. Collecte et gestion des fonds du paritarisme

9.7.1.1. La collecte des fonds du paritarisme

Les partenaires sociaux mandatent un organisme, désigné par la branche professionnelle des missions locales et PAIO, pour recouvrer la contribution prévue à l'article 9.6 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO dans le cadre d'un protocole de partenariat dans le cadre de la législation en vigueur.

Cette contribution est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. Elle est établie sur la base des rémunérations d'une année telle que définie à l'article 9.6 de la convention collective.

9.7.1.2. La gestion des fonds du paritarisme

Les sommes ainsi collectées sont reversées à l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et des produits financiers.

L'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme est en charge de la gestion des fonds du paritarisme.

Il est ouvert à cet effet, un compte spécifique « Gestion du paritarisme ».

9.7.1.3. Comité de gestion

Le comité de gestion assure l'administration de l'association pour la gestion des fonds d'aide au paritarisme conformément aux statuts de l'association du 17 octobre 2018.

Il a pour mission de vérifier la collecte de la contribution et d'en arrêter la répartition. Il adopte la répartition de ces fonds. Il assure la mise en œuvre du protocole d'accord sur la gestion du paritarisme. Il fixe le montant du chéquier syndical prévu à l'article 9.7.5 de la convention collective nationale.

Ce comité de gestion est composé de deux membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de membres représentant le collège employeurs. Chaque délégation peut se faire accompagner d'un conseiller technique.

La composition telle qu'indiquée comprend le président et le vice-président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il se réunit au minimum deux fois par an à l'occasion d'une commission paritaire permanente de Négociation et d'interprétation et sous la même présidence que celle-ci.

Son fonctionnement est régi par un protocole d'accord sur la gestion des fonds du paritarisme.

9.7.2. Utilisation des fonds du paritarisme

9.7.2.1. Remboursement des frais de participation aux commissions paritaires nationales

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants du/des syndicats employeurs représentatif(s) et des représentants des organisations syndicales représentatives composant les délégations syndicales de la convention collective nationale des missions locales et PAIO appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur la base de la présente convention collective, sauf décision dérogatoire du comité de gestion.

Une partie des fonds collectés est affectée au remboursement des frais de participation des membres des différentes commissions paritaires nationales répartie de la manière suivante :

– moitié aux organisations patronales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles ;
– moitié aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale répartie à parts égales entre elles.

Il est créé un fonds de solidarité Intersyndical destiné à permettre à toutes les organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale des missions locales et PAIO de participer pleinement aux commissions paritaires nationales.

9.7.2.2. Financement des frais de fonctionnement

Il s'agit des :

– frais et temps afférant à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales ;

– frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;

– frais du comité de gestion ;

– frais de location de salles ;

– frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actées par la CPPNI : événements, manifestations, études.

9.7.3. Répartition du solde des fonds du paritarisme

Les conditions d'exercice du paritarisme prévues à l'article 9.7.2 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

– l'une est versée à l'ensemble des organisations patronales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des missions locales et PAIO ;

– l'autre est versée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des missions locales et PAIO. Il est prélevé un montant fixé annuellement par le comité de gestion en fonction d'un budget prévisionnel permettant d'abonder le fonds de solidarité intersyndical. Le solde est réparti entre les organisations syndicales représentatives, au vu des résultats de la représentativité dans la branche. La consultation dite de représentativité initiée tous les 3 ans depuis 2002 est supprimée.

9.7.4. Calendrier des versements de la dotation

Le versement du solde précédemment défini est effectué à chaque partie, ou reporté sur l'année suivante, au vu de l'arrêt définitif des comptes de l'année.

9.7.5. Chéquier syndical

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à une organisation syndicale représentative dans la branche.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journée) d'absence de tout salarié de la branche professionnelle dans le cadre d'une activité syndicale en dehors des réunions paritaires.

Le chèque doit être remis à la structure qui relève de la convention collective nationale des missions locales et PAIO au moins 5 jours ouvrés avant la date d'absence demandée. Le salarié obtient alors une autorisation d'absence tandis que la structure bénéficie d'un remboursement forfaitaire dont le montant est fixé par le comité de gestion. »

Article 8

Suppression de l'article 9.8 relatif à la commission paritaire nationale de validation

La loi du 8 août 2016 a supprimé la commission paritaire nationale de validation.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de supprimer les articles 9.8 à 9.8.4 de la convention collective nationale relatifs à cette commission.

Article 9

Durée de l'avenant

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 31 décembre 2018.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Article 11

Extension

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

Fait à Paris, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304

Convention collective nationale

IDCC : 2190. – **MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 65 DU 20 JUIN 2019

RELATIF AU CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET AUX RÉMUNÉRATIONS MODIFIANT LE TITRE VI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1951267M*
IDCC : *2190*

Entre :

UNML,

D'une part, et

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFDT ;

D'autre part ;

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des missions locales et PAIO ont acté en 2014 leur souhait de réviser la classification conventionnelle et d'engager ainsi une négociation paritaire portant modifications du titre VI de la convention collective nationale intitulé « classement professionnel et rémunération » et des annexes 1, 2, 3, 4 et 5 de la CNN.

En révisant la classification conventionnelle, les partenaires sociaux ont voulu d'une part rappeler les principes fondamentaux de la classification conventionnelle régissant la convention collective nationale et d'autre part actualiser une classification inchangée depuis 2001.

Leurs objectifs ont été :

– d'adapter le système actuel à la réalité des emplois, à leur évolution ;

– de favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle ;

– de respecter l'engagement de la branche de veiller au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel que prévu dans l'accord du 20 juin 2018 entré en vigueur le 1er janvier 2019.

Le présent avenant a ainsi pour objet de réviser la classification existante en augmentant les cotations des emplois repères « les plus bas », en simplifiant et en limitant le nombre d'activités, en

fusionnant certains emplois repères, et en créant des compétences complémentaires et transversales dans une logique de progression et de valorisation des compétences au sein de la branche.

Cet avenant contient 7 annexes à la convention collective nationale faisant partie intégrante du titre VI « classement professionnel et rémunération ».

Champ d'application

Conformément à l'article I.1 de la convention collective nationale, le présent avenant s'applique à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés, dans la mesure où les classifications conventionnelles ont vocation à s'appliquer dans toutes les missions locales et structures de la branche sans aucune condition d'effectif.

La classification conventionnelle s'applique à tous les salariés de la branche.

TITRE IER

RÉVISION DU TITRE VI « CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RÉMUNÉRATION »

L'article VI.1 Classement professionnel est modifié comme suit :

« Article VI.1

Classement professionnel

L'article VI.1.1 intitulé "La logique de classification conventionnelle" a été supprimé et remplacé par l'article VI.1.1 "Les principes régissant le système de classification".

VI.1.1. Les principes régissant le système de classification

La classification a 3 fonctions essentielles :

– une fonction de promotion et d'évolution des salariés ;

– une fonction d'identification des métiers, des emplois repères, des compétences et des activités ;

– une fonction salariale afin d'affecter à chaque cotation retenue un indice professionnel minimum.

La classification doit :

– encourager la progression promotionnelle dans la structure ou dans la branche professionnelle du salarié ;

– valoriser la mise en œuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère ou de manière transversale ;

– donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches professionnelles.

L'article VI.1.2 intitulé "Les principes régissant le système de classification" a été supprimé et remplacé par l'article VI.1.2 "Nomenclature de la classification".

VI.1.2. Nomenclature de la classification

L'article VI.1.2.1 intitulé "embauche" a été supprimé et remplacé par l'article VI.1.2.1 "les emplois repères".

VI.1.2.1. Les emplois repères

VI.1.2.1.1. Classification du salarié

A. – Emplois repères (annexe II)

Chaque salarié est rattaché à un emploi repère.

Un emploi repère est défini par des compétences socles et éventuellement par des compétences complémentaires.

B. – Compétences (annexes 2, 3, 4 et 5)

Une compétence socle est une compétence qu'il est indispensable de maîtriser dans l'emploi repère.

Une compétence complémentaire correspond à toute autre compétence qui enrichit l'emploi repère. Cette compétence complémentaire est à l'initiative de l'employeur.

Une compétence transversale est une compétence temporaire hors cotation commune à plusieurs emplois repères. Elle est à l'initiative de l'employeur.

C. – Activités (annexe III)

Les compétences sont composées d'activités que le salarié doit nécessairement exercer et maîtriser.

D. – Fiche de poste

Pour chaque salarié, il est établi obligatoirement une fiche de poste. Il appartient à l'employeur de la définir et de l'adapter. La fiche de poste détaille le rôle et l'activité réelle du salarié dans le respect de son contrat de travail. Elle précise à quel emploi repère le salarié est rattaché.

La fiche de poste doit faire référence à l'emploi repère et à toutes les compétences exercées par le salarié.

VI.1.2.1.2. Positionnement

Au terme de la période d'essai, les compétences socles sont considérées comme exercées et maîtrisées.

A. – La reconnaissance d'un emploi repère

Pour reconnaître un emploi repère le salarié doit posséder ou acquérir les compétences socles qui le définissent.

B. – La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est reconnue lorsque toutes les activités qui la composent sont exercées et maîtrisées. Ces activités sont référencées en annexe III.

Reconnaissance de l'activité

Chaque activité doit nécessairement être maîtrisée et exercée.

La maîtrise correspond soit à une qualification reconnue par la branche lorsque la branche aura défini la liste des qualifications concernées, soit à une reconnaissance par l'employeur.

L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et correspond à une pratique effective.

Lorsque l'employeur demande qu'une activité soit exercée, il doit la notifier par écrit au salarié.

La reconnaissance définitive de l'activité appartient à l'employeur. Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit au salarié, la reconnaissance ou non de l'activité. En l'absence de notification écrite, elle n'est pas acquise.

Reconnaissance d'une compétence

La reconnaissance définitive d'une compétence appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur reconnaît comme définitif l'exercice de toutes les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur modifie la fiche de poste en conséquence.

C. – Exception : les compétences transversales

À l'initiative de l'employeur, l'exercice d'une compétence transversale est temporaire et sa durée est notifiée par écrit. »

L'article VI.1.2.2 promotion a été déplacé à l'article VI.2.2.5 et l'article VI.1.2.2 a été modifié comme suit :

« VI.1.2.2. Les emplois hors classification

Un emploi hors classification est un emploi qui n'est pas rattaché à un emploi repère.

À chaque emploi correspond un indice professionnel. »

L'article VI.2 rémunération a été modifié comme suit :

« Article VI.2

Rémunération

VI.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

VI.2.2. Les éléments de rémunération des emplois repères

VI.2.2.1. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque emploi repère est rattaché à une cotation. Chaque cotation est rattachée à un indice professionnel. La cotation la plus élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, reconnue nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation de la compétence la plus élevée exercée et maîtrisée de l'emploi repère qui lui sera reconnu par l'employeur, défini par la grille de salaires minima hiérarchiques.

La rémunération minimale du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles de rémunération propres et cohérentes entre salariés en tenant compte de l'accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 juin 2018.

VI.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération
dans le cadre de l'exercice d'une compétence transversale

Un nombre de points supplémentaires est attribué pendant l'exercice de chaque compétence transversale, tel que prévu dans le tableau de l'annexe VI.

VI.2.2.3 Ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points forfaitaire et non proratisable, constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel. »

L'article VI.2.2.3.1 intitulé « Reprise d'ancienneté » est inchangé.

« VI.2.2.3.1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention collective nationale. »

L'article VI.2.2.3.2 est supprimé.

L'article VI.2.2.3.3 intitulé « Acquisition de l'ancienneté conventionnelle » est modifié sur la numérotation.

« VI.2.2.3.2. Acquisition de l'ancienneté conventionnelle
lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

– le congé de maternité ou d'adoption (L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail) ;
– le congé naissance (L. 3142-1 du code du travail) et de paternité (L. 1225-35 du code du travail) ;
– les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention collective ;
– les absences pour accident du travail, ou pour maladie professionnelle (L. 1226-7 du code du travail) ;
– les absences pour accident du trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle. »

L'article VI.2.2.3.4 intitulé « Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle » est modifié sur la numérotation.

« VI.2.2.3.3. Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle. »

VI.2.2.4. Les indemnités

L'article VI.2.3.1 « Indemnité de responsabilité » est modifié comme suit :

« VI.2.2.4.1. Indemnité de responsabilité

Une indemnité est attribuée au directeur (ou au salarié pendant la durée du remplacement) qui assure la responsabilité effective de la structure.

Le montant de cette indemnité est fonction de la taille de la structure (salarié ETP) :

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINTS D'INDEMNITÉ
Moins de 20 salariés	50
De 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

L'article VI.2.3.2 intitulé « Indemnité de remplacement temporaire » est inchangé à l'exception de la numérotation :

« VI.2.2.4.2. Indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper, pour une période excédant 1 mois, un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à dater de son entrée en fonction une indemnité. Cette

indemnité est égale à la différence entre le salaire de l'emploi repère occupé et le salaire de l'emploi repère occupé temporairement. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste est devenu vacant.

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

À l'expiration de ce délai, le salarié sera :

– soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement ;

– soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure. »

L'article VI.1.2.2 intitulé « Promotion » est modifié comme suit :

« VI.2.2.5. Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105 % de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle cotation.

Remarque : cet article ne s'applique pas aux compétences socles ou complémentaires existantes ou modifiées dont la cotation est revalorisée dans le cadre de la négociation nationale. »

Un nouvel article est rajouté, l'article VI.2.3 « Salaire des emplois hors classification » :

« VI.2.3. Salaire des emplois hors classification

Le salaire des emplois hors classification est déterminé par un indice professionnel qui correspond à la rémunération brute mensuelle du salarié divisé par la valeur du point arrondi à l'entier supérieur. Les dispositions concernant l'indice d'ancienneté, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de remplacement temporaire sont également applicables aux salaires des emplois hors classification. »

L'article VI.2.2.1 intitulé « Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération » est modifié de la façon suivante :

« Article VI.3

Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'octobre.

Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés Femmes et Hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'organisation syndicale patronale représentative.

Les structures appliquant la convention collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'organisation syndicale patronale représentative transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I. »

L'article VI.3 intitulé « Frais professionnels » est inchangé à l'exception de la numérotation :

« Article VI.4

Frais professionnels

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service est fixé comme suit :

– par repas pris à l'extérieur : quatre fois le minimum garanti ;

– par nuit d'hôtel à l'extérieur : seize fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail).

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

– moins de 3 heures de transport : base SNCF 2e classe ;

– plus de 3 heures de transport : base SNCF 1re classe.

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure souscrira une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité annuelle maximum sur justificatif de :

– jusqu'à 5 CV : 232,12 € ;

– plus de 5 CV : 309,80 €.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1er janvier de chaque année. »

TITRE II

MISE EN PLACE DANS LES MISSIONS LOCALES ET AUTRES STRUCTURES

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, les dispositions antérieures de la convention collective restent applicables. Les structures disposent d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place cet avenant.

Article 1er

Conséquence de la mise en place de l'avenant

L'application de l'avenant ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution des rémunérations perçues jusqu'alors par les salariés.

Article 2

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié(e) de la modification de la classification telle qu'elle résulte de cet avenant.

Article 3

Difficultés d'application

En cas de désaccord entre un employeur et un salarié concernant le classement du salarié, ceux-ci s'efforceront par le dialogue, si nécessaire avec la médiation des représentants du personnel de s'accorder.

À défaut, le salarié saisira la commission paritaire nationale de conciliation dans les conditions définies par la convention collective nationale et le règlement intérieur des commissions.

TITRE III

LES IMPACTS DE LA RÉVISION DE LA CLASSIFICATION SUR LES AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Révision du titre VIII « Dispositions spécifiques aux cadres »

L'article VIII.1 définitions est modifié comme suit :

« Article VIII.1

Définitions

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue cette qualité de cadre et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

VIII.1.1. Cadre de direction

Les cadres de direction sont rattachés à l'un des emplois repères suivants :

– directeur ;

– responsable de secteur ;

– responsable administratif et financier ;

– responsable des ressources humaines.

Aux cadres de direction sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils sont habilités, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le cadre de direction, à la demande du Président (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), assiste aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques. Il exerce, dans les limites fixées par la délégation, les prérogatives de l'employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure.

Il possède une formation de niveau I ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un « cadre autonome » qui n'est pas soumis à un horaire préalablement établi.

Cadre classe 1 : Sont concernés les cadres de direction de structure employant plus de 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail, y compris les mises à disposition).

Cadre classe 2 : Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

Cadre classe 3 : Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mises à disposition).

VIII.1.2. Cadre administratif et cadre technique

L'employeur peut accorder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique, des fonctions hiérarchiques et/ou impliquant initiatives, autonomie et responsabilités.

Le salarié possède une formation de niveau II ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions. Il est rattaché à l'un des emplois repères suivants :

– assistant de direction ;

– assistant financier ;

– chargé de projet.

Le cadre administratif ou cadre technique est un « cadre intégré » qui est soumis à un horaire collectif préalablement établi.

TITRE IV

ENTRÉE EN VIGUEUR, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'AVENANT

Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord. Elle apporte les éclairages nécessaires en cas de difficultés méthodologiques dans l'application de l'accord. Elle pourra être saisie par les parties signataires de l'accord.

Les partenaires sociaux examineront tous les 5 ans à l'occasion de la CPNN devenue CPPNI, la nécessité de faire évoluer cette classification.

Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant et les 7 annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Les missions locales et structures relevant du champ d'application de la convention collective nationale disposent d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place la classification.

Si certaines dispositions sont exclues de l'extension ou si des dispositions législatives venaient à remettre en cause l'équilibre général de l'avenant, les parties signataires se réuniront immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notifications, de dépôt et d'extension.

Force obligatoire de l'accord

Les stipulations du présent accord prévalent sur celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et conformément aux conditions prévues par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Révision de l'accord

La révision de l'accord se fera conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 20 juin 2019

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I AU TITRE VI

CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RÉMUNÉRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTITULÉE « GRILLE D'INDICE PROFESSIONNEL MINIMAL PAR COTATION, GRILLE RELATIVE À LA VALEUR DU POINT ET GRILLE D'ANCIENNETÉ »

———

Modifiée par l'avenant n°

L'annexe I est modifiée comme suit :

« Préambule

Les dispositions de l'annexe I relatives à la valeur du point sont inchangées.

Les dispositions de l'annexe I relatives aux grilles d'ancienneté, à la grille d'indice professionnel minimal par cotation sont modifiées ainsi :

Le salaire minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle tels que : agent d'entretien, coursier… n'est pas défini dans les tableaux ci-joints. »

Modification de la grille d'indice professionnel minimal par cotation

La grille d'indice professionnel minimal par cotation est modifiée de la façon suivante :

« Grille d'indice professionnel minimal par cotation (IP)

COTATION	INDICE PROFESSIONNEL (IP)
5	347
6	360
7	364
8	369
9	374
10	389
11	420
12	442
13	468
14	488
15	548
16	608

Grille relative à la valeur du point

La grille est modifiée comme suit :

(En euros.)

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
À compter du 01/10/2001	26 Francs
À compter du 01/07/2002	4,08

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
À compter du 01/07/2003	4,15
À compter du 01/07/2005	4,20
À compter du 01/01/2006	4,25
À compter du 01/01/2007	4,30
À compter du 01/01/2008	4,37
À compter du 01/07/2009	4,40 par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 01/01/2010	4,41
À compter du 01/01/2011	4,43
À compter du 01/07/2011	4,45
À compter du 01/01/2013	4,50
À compter du 01/09/2016	4,55
À compter du 01/09/2017	4,58

Grille d'ancienneté de l'annexe I

La grille d'ancienneté est modifiée comme suit :

ANNÉE D'ANCIENNETÉ	INDICE D'ANCIENNETÉ à compter du 1er janvier 2011	
1 (12 mois)	0	
2	+ 10	10
3	+ 4	14
4	+ 4	18
5	+ 4	22
6	+ 4	26
7	+ 4	30
8	+ 4	34
9	+ 4	38
10	+ 4	42
11	+ 4	46
12	+ 4	50
13	+ 4	54
14	+ 4	58
15	+ 4	62
16	+ 4	66
17	+ 4	70
18	+ 4	74
19	+ 4	78
20	+ 4	82

ANNÉE D'ANCIENNETÉ	INDICE D'ANCIENNETÉ à compter du 1er janvier 2011	
21	+ 4	86
22	+ 4	90
23	+ 4	94
24	+ 4	98
25	+ 4	102
26	+ 4	106
27	+ 4	110
28	+ 4	114
29	+ 4	118
30	+ 4	122

ANNEXE II

Modifiée par l'avenant n°

Conception du système de classification du secteur professionnel des missions locales et des PAIO

Liste des emplois repères

Emplois repères

MÉTIER					
Maintenance et hygiène des espaces	Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts				
Insertion sociale et professionnelle	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en insertion sociale et professionnelle		Chargé de projet	
Information communication	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication			
Gestion	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
Encadrement	Responsable administratif et financier	Responsable des ressources humaines	Responsable de secteur	Directeur	

	AGENT D'HYGIÈNE ET DE MAINTENANCE des locaux et des espaces verts
Maintenance et hygiène des espaces	**Compétences socles** 10.1 Entretien et hygiène des locaux [5] 10.2 Entretien des espaces verts [5]

	CHARGÉ D'ACCUEIL et d'animation	CONSEILLER EN INSERTION sociale et professionnelle	CHARGÉ DE PROJET
Insertion sociale et professionnelle	**Compétences socles**		
	2.1. Accueillir le public [6] 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter [7] 8.4. Assurer un suivi administratif [5]	1.1. Recevoir le public en entretien [8] 1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu [10] 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible [11] 1.4. Être référent dans un domaine spécifique [11] 1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion [11] 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter [7] 8.4. Assurer un suivi administratif [5]	3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique [14] 3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique [10] 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires [12] 3.4. Négocier [14] 4.4. Outiller l'activité d'insertion [12] 5.2. Concevoir et piloter des projets [14] 5.3. Mettre en œuvre des projets [11] 8.4. Assurer un suivi administratif [5]
	Compétences complémentaires		
	2.3. Animer un espace d'accueil et d'information [7] 4.5. Documenter [8]	4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion [10] 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires [12] 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes [11] 4.4. Outiller l'activité d'insertion [12] 4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours [12] 4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi [13] 5.3. Mettre en œuvre des projets [11]	1.1. Recevoir le public en entretien [8] 1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu [10] 1.3 Informer et aider à l'orientation du public cible [11] 1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion [11] 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion [10] 4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours [12] 6.2. Proposer des orientations [14]

	CHARGÉ D'ACCUEIL et d'animation	CONSEILLER EN INSERTION sociale et professionnelle	CHARGÉ DE PROJET
		9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication [8]	7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés [15] 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication [8] 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication [10]
	Compétences transversales		
	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagne	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner

	CHARGÉ DE DOCUMENTATION	CHARGÉ D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION
Information communication	**Compétences socles**	
	2.3. Animer un espace d'accueil et d'information [7] 4.5. Documenter [8] 8.4. Assurer un suivi administratif [5] 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication [8]	4.5. Documenter [8] 8.4. Assurer un suivi administratif [5] 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication [8] 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication [10]
	Compétences complémentaires	
	2.1. Accueillir le public [6] 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion [10]	2.1. Accueillir le public [6] 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter [7] 2.3. Animer un espace d'accueil et d'information [7] 9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe [11]
	Compétences transversales	
	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner

	ASSISTANT ADMINISTRATIF	ASSISTANT DE GESTION	ASSISTANT DE DIRECTION	ASSISTANT FINANCIER	ASSISTANT INFORMATIQUE
Gestion	**Compétences socles**				
	8.4. Assurer un suivi administratif [5]	8.4. Assurer un suivi administratif [5] 8.6. Tenir la comptabilité [10] 8.7. Assurer le suivi administratif du personnel [10]	8.4. Assurer un suivi administratif [5] 8.7. Assurer le suivi administratif du personnel [10] 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication [10]	8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure [11] 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure [11] 8.6. Tenir la comptabilité [10] 8.4. Assurer un suivi administratif [5]	3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique [10] 8.4. Assurer un suivi administratif [5] 8.8. Gérer l'informatique de la structure [11]
	Compétences complémentaires				
	2.1. Accueillir le public [6] 4.2. Organiser la gestion administrative de la structure [7]	4.2. Organiser la gestion administrative de la structure [7] 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure [11]	8.5. Organiser la vie de la structure [12] 8.6. Tenir la comptabilité [10]	8.7. Assurer le suivi administratif du personnel [10] 8.5. Organiser la vie de la structure [12]	4.4. Outiller l'activité d'insertion [12] 9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe [11]
	Compétences transversales				
	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2. Transmettre, accompagner	A.1. Entretien et maintenance des bâtiments A.2.Transmettre, accompagner

	RESPONSABLE ADMINISTRATIF ET FINANCIER	RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	RESPONSABLE DE SECTEUR
Encadrement	**Compétences socles**		
	4.2. Organiser la gestion administrative de la structure [7] 5.2. Concevoir et piloter des projets [14] 6.2. Proposer des orientations [14] 8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière [11] 8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure [11] 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure [11] 8.4. Assurer un suivi administratif [5]	4.2. Organiser la gestion administrative de la structure [7] 5.2. Concevoir et piloter des projets [14] 6.2. Proposer des orientations [14] 7.2. Animer et coordonner une équipe [12] 7.3. Piloter les politiques de ressources humaines [13] 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure [11] 8.4. Assurer un suivi administratif [5]	3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique [14] 3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique [10] 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires [12] 3.4 Négocier [14] 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes [11] 4.4. Outiller l'activité d'insertion [12] 5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels [15] 6.2. Proposer des orientations [14] 7.2. Animer et coordonner une équipe [12]
	Compétences complémentaires		
	7.2. Animer et coordonner une équipe [12] 8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure [15]	7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés [15]	7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés [15] 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication [8]

Encadrement	DIRECTEUR
	Compétences socles
	3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (14)
	3.3.Construire, développer un réseau de partenaires (12)
	3.4. Négocier (14)
	4.4. Outiller l'activité d'insertion (12)
	5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (15)
	6.1. Assurer une veille stratégique (13)
	6.2. Proposer des orientations (14)
	7.1. Piloter la mission locale (16)
	7.2. Animer et coordonner une équipe (12)
	7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (13)
	7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (14)
	7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)
	8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (11)
	8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (11)
	9.1. Concevoir une politique de communication (13)
	8.9. Mettre en place les indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)

ANNEXE III AU TITRE VI

Classement professionnel et rémunération de la convention collective nationale

(modifié par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2001)

(Modifié par l'avenant n°…)

Missions locales et PAIO

Référentiel des compétences

Liste des compétences

1. Axe conseil en insertion

1.1. Recevoir le public en entretien (cotation 8)

1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10)

1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11)

1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11)

1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

2. Axe accueil

2.1. Accueillir le public (cotation 6)

2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7)

2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

3. Axe partenarial

3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)

3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10)

3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)

3.4. Négocier (cotation 14)

4. Axe technique

4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)

4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)

4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)

4.4. Outiller l'activité d'insertion (cotation 12)

4.5. Documenter (cotation 8)

4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12)

4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

5. Axe ingénierie de projet

5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15)

5.2. Concevoir et piloter des projets (cotation 14)

5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11)

6. Axe stratégique

6.1. Assurer une veille stratégique (cotation 13)

6.2. Proposer des orientations (cotation 14)

7. Axe managérial

7.1. Piloter la mission locale (cotation 16)

7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)

7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13)

7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)

7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15)

8. Axe gestionnaire

8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11)

8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11)

8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)

8.4. Assurer un suivi administratif (cotation 5)

8.5. Organiser la vie de la structure (cotation 12)

8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10)

8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)

8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)

8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15)

9. Axe communication

9.1. Concevoir une politique de communication (cotation 13)

9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)

9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10)

9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

10. Axe maintenance et hygiène des espaces

10.1. Entretien et hygiène des locaux (cotation 5)

10.2. Entretien des espaces verts (cotation 5)

Liste des compétences transversales

A.1. Entretien et maintenance des bâtiments

A.2. Transmettre et accompagner

DÉTAIL DES ITEMS PAR ACTIVITÉ

1. Axe conseil en insertion

1.1. Recevoir le public en entretien (cotation 8)

Recevoir le public individuellement ou collectivement.

Établir une relation professionnelle adaptée au public dans le cadre de l'accompagnement global et la maintenir tout au long du parcours.

1.2. Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10)

Réaliser avec le public un état de ses expériences, de ses atouts et de ses difficultés relatifs à sa situation.

Analyser les attentes et besoins du public en prenant en compte l'ensemble de sa situation.

1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11)

Informer individuellement et collectivement le public.

Orienter vers le partenaire interne ou externe adapté à la situation du public et en assurer le suivi.

Assurer l'adéquation entre la demande du public et l'offre des dispositifs.

Proposer des prestations en termes d'accompagnement global soit directement réalisées par la structure, soit réalisées par d'autres partenaires.

Assurer un suivi du public en lien avec les partenaires du territoire.

1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11)

Transmettre au public reçu des informations spécifiques (santé, logement, accès au droit) et aider à son orientation sur des besoins spécifiques.

Conduire des entretiens individuels, collectifs sur un thème spécifique et définir le cas échéant des solutions, des orientations et/ou mettre en œuvre un accompagnement adapté.

Assurer la transmission d'informations auprès des partenaires.

1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

Construire avec le public les actions et les étapes de son parcours.

Accompagner le public dans la réalisation de ses démarches.

Ajuster les engagements pris tout au long de l'accompagnement ; en évaluer la réalisation.

2. Axe accueil

2.1. Accueillir le public (cotation 6)

Accueillir, prendre en compte tout public et gérer les flux.

Instaurer une relation de respect et s'assurer de la confidentialité des données.

2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7)

Recueillir et enregistrer la demande et les informations relatives à la situation individuelle du public.

Informer et orienter le public reçu.

Apprécier l'urgence d'une demande.

2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

Animer les lieux et organiser l'accès à l'information.

Accompagner le public dans la recherche d'information.

3. Axe partenarial

3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)

Représenter la structure dans ses orientations stratégiques auprès des différents partenaires.

Entretenir, coordonner et animer un réseau de partenaires dans le cadre des orientations stratégiques de la structure.

3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10)

Représenter techniquement la structure dans des réunions de travail.

Assurer une assistance technique auprès des partenaires.

3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)

Constituer un réseau de partenaires.

Animer un réseau de partenaires sur un projet.

Recueillir et actualiser un fichier ou une base de données.

3.4. Négocier (cotation 14)

Comprendre les enjeux stratégiques des partenaires.

Participer à la préparation, la rédaction, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des conventions.

Gérer des situations complexes : représentation globale, enjeux financiers, logiques d'acteurs, légitimité…

4. Axe technique

4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)

Préparer des rencontres et des ateliers.

Animer des rencontres et des ateliers.

4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)

Rédiger des documents administratifs.

Planifier, assurer la logistique.

Gérer des emplois du temps.

Effectuer des travaux administratifs.

4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)

Se tenir informé des idées, problématiques, expériences relatives à l'insertion des jeunes.

Participer à l'analyse de l'adéquation des dispositifs des jeunes.

Entretenir des relations avec les partenaires.

4.4. Outiller l'activité d'insertion (cotation 12)

Collecter et vérifier les informations concernant l'activité d'insertion.

Rédiger des notes de synthèse et les mettre à jour.

Actualiser les outils de suivi.

Concevoir ou participer à l'élaboration d'outils de repérage, d'analyse et de suivi de l'évolution des parcours, accessibles au public visé (jeunes, employeurs, partenaires…).

4.5. Documenter (cotation 8)

Collecter l'information sur les supports les plus adaptés et innovants.

Synthétiser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants.

Diffuser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants.

4.6. Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12)

Élaborer le programme d'animation du groupe.

Planifier les actions d'animation et les interventions.

Coordonner les actions et les intervenants.

Assurer le suivi personnalisé des parcours des membres du groupe.

Rendre compte des actions conduites avec le groupe et chaque membre.

4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

Un appui au recrutement de candidats.

Une aide au maintien dans l'emploi.

Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs.

5. Axe ingénierie de projet

5.1. Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15)

S'adapter en temps réel aux évolutions internes et externes.

Innover (dans les dispositifs, dans l'environnement, dans le management, dans les ressources humaines).

Piloter les changements en lien avec les évolutions des politiques publiques.

5.2. Concevoir et piloter des projets (cotation 14)

Élaborer, chiffrer et piloter des projets.

Participer à la recherche de financement et de partenaire.

Assurer l'évaluation.

Contribuer à l'expérimentation et à l'innovation au niveau local.

5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11)

Participer à des expérimentations et à des projets locaux dans le domaine de l'insertion.

Participer à l'animation et à la mise en œuvre du projet en utilisant tous les outils adaptés.

Rendre compte à la direction de la mise en œuvre, de l'évaluation et des préconisations à la fin du projet.

6. Axe stratégique

6.1. Assurer une veille stratégique (cotation 13)

Assurer une veille sociale, économique et législative.

Assurer une veille locale, régionale, nationale et internationale.

Traduire ces veilles en stratégie partenariale.

Conduire des réunions et des entretiens stratégiques.

6.2. Proposer des orientations (cotation 14)

Produire des notes d'orientations prospectives.

Traduire les notes prospectives en propositions d'actions.

Prendre en compte les contraintes de temps et budgétaires.

7. Axe managérial

7.1. Piloter la mission locale (cotation 16)

Préparer en lien avec le président l'organisation des instances associatives.

Mise en œuvre des orientations stratégiques avec les professionnels.

Rendre compte de ses délégations de pouvoirs et de responsabilités.

7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)

Fixer les objectifs en donnant du sens à l'activité par rapport aux missions.

Animer, organiser et superviser le travail d'une équipe.

Évaluer le personnel.

Aider l'équipe sur des aspects méthodologiques et sur leurs pratiques en matière d'insertion des jeunes.

7.3. Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13)

Recruter le personnel.

Gérer les relations avec le personnel et ses représentants.

Élaborer la politique de formation.

Évaluer le personnel.

7.4. Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)

Maîtriser et actualiser les dispositions légales, réglementaires et juridiques.

Mettre en œuvre la réglementation juridique.

Assurer une veille juridique.

Conseiller la gouvernance.

7.5. Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15)

Accompagner l'acquisition de nouvelles compétences.

Accompagner l'intégration professionnelle des salariés.

8. Axe gestionnaire

8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11)

Veiller à l'équilibre budgétaire.

Traduire dans le budget les orientations politiques du conseil d'administration.

8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11)

Établir, interpréter, exploiter les états comptables et financiers.

Compléter le rapport d'activité et le montage des dossiers sur le plan financier.

Gérer la trésorerie.

8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)

Élaborer et mettre en œuvre des outils et les procédures de gestion.

Mettre en place et exploiter les tableaux de bord.

Gérer la trésorerie.

8.4. Assurer un suivi administratif (cotation 5)

Constituer et mettre à jour les dossiers.

Transmettre les informations administratives aux organismes partenaires.

Organiser les invitations et les convocations.

8.5. Organiser la vie de la structure (cotation 12)

Assurer le suivi de la vie associative : CA, AG, faire les appels à cotisations de l'association.

Assurer le suivi et le soutien logistique de l'organisation des réunions.

Rassembler les informations données pour réaliser le suivi de l'activité de la structure (bilan…).

Veiller à l'application des obligations légales et réglementaires.

8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10)

Tenir la comptabilité générale.

Réaliser les opérations quotidiennes de gestion.

Tenir la comptabilité analytique.

8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)

Assurer le suivi administratif des dossiers du personnel.

Recevoir et traiter les informations relatives aux congés payés, aux absences diverses, aux arrêts maladie, au suivi de formations, à l'ARTT…

8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)

Installer, entretenir, faire évoluer et sécuriser les systèmes, le matériel et les logiciels informatiques.

Réaliser des requêtes sur les différentes bases de données.

Créer et actualiser de nouveaux outils informatiques (Internet, logiciel.) et numériques.

Former à l'utilisation des outils informatiques et numériques.

Assurer une assistance technique auprès des réseaux territoriaux.

8.9. Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15)

Mettre en place les outils de suivi analytique et prospectif des finances de la structure.

Réaliser un diagnostic de la situation financière.

Élaborer et planifier une stratégie pluriannuelle de financement.

Rendre compte de la gestion.

Maîtriser les enjeux budgétaires.

9. Axe communication

9.1. Concevoir une politique de communication (cotation 13)

Proposer une stratégie de communication.

Mettre en œuvre le plan de communication.

9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)

Participer à l'élaboration de communication interne et externe adaptée au public visé.

9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10)

Coordonner la mise en œuvre des supports de communication.

Organiser les manifestations extérieures.

Collecter et coordonner la remontée de l'ensemble des informations internes et externes à des fins de communication.

9.4. Élaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

Rédiger et proposer des textes et illustrations pour des supports internes et externes.

Assurer une veille de l'information.

Promouvoir et utiliser les nouveaux supports numériques.

Assurer l'archivage numérique des informations.

10. Axe entretien des locaux

10.1. Entretien et hygiène des locaux (cotation 5)

Balayer, aspirer, laver les sols, les vitres des différents locaux.

connaître et respecter les règles de sécurité et les protocoles d'hygiène en collectivité.

10.2. Entretien des espaces verts (cotation 5)

Jardiner et entretenir les massifs.

Tondre la pelouse, tailler les haies et les arbustes.

A.1. – Entretien et maintenance des bâtiments

Réaliser des petits travaux d'entretien (peinture, électricité, plomberie, etc.).

Diagnostiquer une panne sur une installation (éclairage, chauffage, sanitaires).

Vérifier le fonctionnement de l'installation sanitaire, de chauffage central et de production d'eau chaude.

A.2. – Transmettre et accompagner

Transférer un savoir-faire.

Tutorer des nouveaux embauchés ou des stagiaires et participer au jury si besoin.

ANNEXE IV

Correspondances cotations/compétences (avenant n°…)

NOUVELLES Cotations	INTITULÉ DES COMPÉTENCES	CODE
5	Assurer un suivi administratif	8.4
5	Entretien et hygiène des locaux	10.1
5	Entretien des espaces verts	10.2
6	Accueillir le public	2.1
7	Informer, recueillir la demande et orienter	2.2
7	Animer un espace d'accueil et d'information	2.3
7	Organiser la gestion administrative de la structure	4.2
8	Recevoir le public en entretien	1.1
8	Documenter	4.5
8	Participer à l'élaboration de supports de communication	9.2
10	Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	1.2
10	Représenter la structure en apportant une contribution technique	3.2
10	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	4.3
10	Tenir la comptabilité	8.6
10	Assurer le suivi administratif du personnel	8.7
10	Assurer la mise en œuvre technique de la communication	9.3
11	Informer et aider à l'orientation du public cible	1.3
11	Être référent dans un domaine spécifique	1.4
11	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	1.5
11	Organiser des réunions techniques interne et externe	4.1
11	Mettre en œuvre des projets	5.3
11	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	8.1
11	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	8.2
11	Formaliser les outils de gestion de la structure	8.3
11	Gérer l'informatique de la structure	8.8
11	Élaborer des outils de communication interne et externe	9.4
12	Construire, développer un réseau de partenaires	3.3
12	Outiller l'activité d'insertion	4.4
12	Animer et coordonner une équipe	7.2
12	Organiser la vie de la structure	8.5
12	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	4.6

NOUVELLES Cotations	INTITULÉ DES COMPÉTENCES	CODE
13	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	4.7
13	Assurer une veille stratégique	6.1
13	Piloter les politiques de ressources humaines	7.3
13	Concevoir une politique de communication	9.1
14	Représenter la structure dans le cadre stratégique	3.1
14	Négocier	3.4
14	Concevoir et piloter des projets	5.2
14	Proposer des orientations	6.2
14	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	7.4
15	Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	5.1
15	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	7.5
15	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	8.9
16	Piloter la mission locale	7.1

ANNEXE V

Correspondances compétences/cotations (avenant n°…)

CODE	INTITULÉ DES COMPÉTENCES	NOUVELLES cotations
1.1	Recevoir le public en entretien	8
1.2	Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	10
1.3	Informer et aider à l'orientation du public cible	11
1.4	Être référent dans un domaine spécifique	11
1.5	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	11
2.1	Accueillir le public	6
2.2	Informer, recueillir la demande et orienter	7
2.3	Animer un espace d'accueil et d'information	7
3.1	Représenter la structure dans le cadre stratégique	14
3.2	Représenter la structure en apportant une contribution technique	10
3.3	Construire, développer un réseau de partenaires	12
3.4	Négocier	14
4.1	Organiser des réunions techniques interne et externe	11
4.2	Organiser la gestion administrative de la structure	7
4.3	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	10
4.4	Outiller l'activité d'insertion	12
4.5	Documenter	8
4.6	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	12
4.7	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	13
5.1	Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	15
5.2	Concevoir et piloter des projets	14
5.3	Mettre en œuvre des projets	11
6.1	Assurer une veille stratégique	13
6.2	Proposer des orientations	14
7.1	Piloter la mission locale	16
7.2	Animer et coordonner une équipe	12
7.3	Piloter les politiques de ressources humaines	13
7.4	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	14
7.5	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	15
8.1	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	11
8.2	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	11
8.3	Formaliser les outils de gestion de la structure	11

CODE	INTITULÉ DES COMPÉTENCES	NOUVELLES cotations
8.4	Assurer un suivi administratif	5
8.5	Organiser la vie de la structure	12
8.6	Tenir la comptabilité	10
8.7	Assurer le suivi administratif du personnel	10
8.8	Gérer l'informatique de la structure	11
8.9	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	15
9.1	Concevoir une politique de communication	13
9.2	Participer à l'élaboration de supports de communication	8
9.3	Assurer la mise en œuvre technique de la communication	10
9.4	Élaborer des outils de communication interne et externe	11
10.1	Entretien et hygiène des locaux	5
10.2	Entretien des espaces verts	5

ANNEXE VI

Correspondances compétences transversales/Points

Conformément à l'avenant n°…

CODE	INTITULÉ DES COMPÉTENCES	POINT
A.1	Entretien et maintenance des bâtiments	10
A.2	Transmettre, accompagner	10

ANNEXE VII

Les emplois du médico-social et social hors emplois repères

Conformément à l'avenant n°…

Assistant social	IP minimum 442
Infirmier	IP minimum 442
Psychologue	IP minimum 468
Éducateur spécialisé	IP minimum 442
Conseiller ESF	IP minimum 442
Moniteur éducateur	IP minimum 420

Brochure n° 3084

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 1 DU 12 JUILLET 2019 À L'ACCORD DU 5 AVRIL 2018 RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : *ASET1951261M*

IDCC : *1431*

Entre :

ROF,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 5 avril 2018 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'optique-lunetterie (CPPNI-OL) ont conduit les parties à conclure le présent avenant. Celui-ci a pour objet de modifier certaines de ses dispositions, prévues ci-après.

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord vise l'ensemble du territoire national. L'application se fera dans les 6 mois sur les territoires de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de la branche de l'optique lunetterie de détail tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale.

Article 2

Modifications

L'article 3 « Missions » point 6 de l'accord du 5 avril 2018 est modifié comme suit :

« Rend un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI-OL rend aussi un avis d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant de son champ de compétences, dans les conditions évoquées dans les articles 4.2 et 4.5 ».

L'article 4.2 « Adresse de correspondance et secrétariat » est modifié comme suit :

« Les accords d'entreprises soumis pour information et veille à la CPPNI-OL sont adressés au siège de l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique lunetterie de détail (ADPOLD) : ADPOLD – CPPNI – OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, ou à l'adresse mail suivante : adpold.association@yahoo.fr.

Les demandes d'interprétation et de conciliation devront être adressées par courrier recommandé avec accusé réception ainsi que par mail, par la partie la plus diligente (employeur, ou salarié, ou organisation syndicale, ou organisation professionnelle). La demande devra expliciter la nature du différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Le secrétariat de l'ADPOLD a pour mission d'accuser réception des accords et/ou demandes d'interprétation et de conciliation auprès des entreprises émettrices, et de transmettre ces documents aux membres de la CPPNI-OL par mail.

Les autres tâches de secrétariat (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc.) seront indemnisées par l'ADPOLD et seront confiées à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente. Les conditions de cette indemnisation seront fixées par décision de la CPPNI-OL. »

L'article 4.5 « Procédure de la saisine d'interprétation et de conciliation » est modifié comme suit :

« Les présentes dispositions annulent et remplacent l'article 3 de la convention collective nationale.

Lorsque la saisine de la CPPNI-OL porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans le mois qui suit la réception de la demande, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été) ou dossier complexe et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

Commission d'interprétation

La commission d'interprétation peut être saisie pour trancher les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par :

– une juridiction, ou une administration, ou un employeur, ou un salarié, ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

La saisine est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer la CPPNI sur la demande d'interprétation, ils devront être communiqués en même temps que la saisine.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL. tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au (x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au (x) demandeur(s).

Commission de conciliation

La commission de conciliation peut être saisie pour tenter de régler en amiable conciliateur les litiges nés entre un ou des salariés et un employeur, toute tentative de conciliation interne ayant échoué. La commission peut être saisie par :

– un ou des salariés ou un employeur, ou une ou plusieurs organisations syndicales, tant du côté patronal que salarié.

La saisine est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le litige opposant le ou les demandeurs.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au (x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au (x) demandeur(s) ».

Les dispositions du présent avenant étant applicables aux entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques à leur endroit.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 4

Dépôt et notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale

IDCC : 1996. – **PHARMACIE D'OFFICINE**

AVENANT DU 20 MAI 2019
PORTANT RÉVISION À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 3 DÉCEMBRE 1997 RELATIF AUX RÉGIMES DÉCÈS, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, INVALIDITÉ, MATERNITÉ-PATERNITÉ ET FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : *ASET1951278M*
IDCC : *1996*

Entre :

FSPF,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 et l'ensemble des dispositions prises pour son application ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine modifiée en dernier lieu par avenant du 5 novembre 2018 ;

PRÉAMBULE

Désireux, d'une part, d'améliorer les garanties frais de soins de santé des salariés non-cadres de la pharmacie d'officine aux fins d'harmonisation de ces garanties avec celles des salariés cadres et assimilés et de mettre ainsi un terme aux différences de traitement entre salariés en matière de frais de soins de santé.

Soucieux, d'autre part, de mettre en conformité les régimes de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine avec le dispositif dit du « 100 % santé » prévu par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1er

L'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non-cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est modifiée comme suit :

I. – Au 4e alinéa du A « Définition » de l'article 3 « Décès de l'assuré » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le mot « handicapés » est supprimé.

II. – Le B « Montant du capital » de l'article 3 « Décès de l'assuré » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« B. – Montant du capital

Le capital et les majorations sont calculés en pourcentage du traitement annuel de base :

– célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 200 % ;

– célibataire, veuf ou divorcé avec enfant à charge : 250 % ;

– marié ou lié par un Pacs avec ou sans enfant à charge : 250 %.

En cas de décès par accident un capital complémentaire est versé. Ce capital complémentaire est calculé en pourcentage du traitement annuel de base limité au plafond annuel de la sécurité sociale :

– célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 100 % ;

– célibataire, veuf ou divorcé avec enfant à charge : 150 % ;

– marié ou lié par un Pacs avec ou sans enfant à charge : 150 %. »

III. – L'article 3.2 « Rente handicap » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.2

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente temporaire à chacun des enfants qui étaient à la charge de l'assuré, au sens des dispositions de l'article 3.4, lors de son décès.

A. – Montant de la rente

Le montant annuel de la rente est fixé à 5 % du traitement annuel de base avec un minimum de 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est orphelin de père et de mère ou si l'enfant est handicapé au sens des dispositions du d de l'article 3.4.

B. – Modalités de versement

La rente est versée au bénéficiaire ou à son représentant légal.

Cette rente est payable par annuité au cours du 1er trimestre civil de l'exercice au titre de la période scolaire en cours (période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année considérée).

Le montant des rentes d'éducation est susceptible d'être revalorisé dans les conditions déterminées à l'article 7.

C. – Durée de versement

La rente est versée tant que l'enfant remplit les conditions pour être enfant à charge au sens des dispositions de l'article 3.4.

La rente est viagère lorsque l'enfant est handicapé au sens des dispositions du *d* de l'article 3.4 ».

IV. – L'article 3.4 « Enfants à charge » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.4

Enfants à charge

Pour l'application des dispositions des articles 3 à 3.3, sont considérés comme enfants à charge, les enfants de l'assuré :

a) De moins de 18 ans à charge au sens de la sécurité sociale.

b) De moins de 28 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou poursuivant leurs études dans l'Union européenne, sous réserve de justifier de la poursuite d'études.

c) De moins de 20 ans qui sont, par suite d'une infirmité ou de maladie chronique, dans l'impossibilité permanente reconnue par la sécurité sociale de se livrer à un travail rémunéré.

d) Sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne.

Les enfants de l'assuré nés viables moins de 300 jours après le décès de l'assuré sont considérés comme à charge au jour du décès. »

V. – À l'article 5 « Incapacité de travail » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le « B. – Montant » est remplacé par les dispositions suivantes :

« B. – Montant

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail, le montant de l'indemnité journalière est égal à 82 % du traitement brut de base journalier, sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale.

Le traitement de base journalier est obtenu en divisant par le nombre de jours calendaires, le traitement de base mensuel défini à l'article 2, paragraphe 2.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec la rente d'invalidité prévue à l'article 6.

L'indemnité est versée par l'intermédiaire de l'employeur ou, en cas de rupture du contrat de travail, directement à l'assuré.

En aucun cas, le total des sommes perçues par l'assuré en incapacité du travail, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut être supérieur au salaire net perçu au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité ramené à la période d'arrêt de travail indemnisé, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double…). Le salaire net est le salaire net de cotisations sociales mais avant impôt sur le revenu, le cas échéant revalorisé conformément aux dispositions de l'article 7.2, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie ».

VI. – À l'article 5 « Incapacité de travail » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » l'unique alinéa du « D. – Reprise d'activité à temps partiel » est complété par les dispositions suivantes :

« La limitation prévue au B s'applique. Toutefois, les éventuelles augmentations de salaire associées à l'emploi occupé lors de la reprise de travail, quel qu'en soit le motif, ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime ».

VII. – À l'article 6 « Invalidité » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le « B. – Montant » est modifié comme suit :

– le dernier alinéa du paragraphe 1 « En cas d'invalidité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans le cas où l'assuré est classé dans le 1er groupe des invalides, la rente versée est celle qui est prévue pour les assurés en 2e et 3e catégories. Cependant, son montant est réduit de 1/4 » ;

– au paragraphe 2, dans l'intitulé, les mots « En cas d'invalidité permanente » sont remplacés par les mots « En cas d'incapacité permanente » et, au 2e alinéa, les mots « Toutefois, si » sont remplacés par le mot « Si » ;

– le dernier alinéa du paragraphe 2 est remplacé par un paragraphe 3 ainsi rédigé :

« 3. Dans les cas visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus :

– les prestations sont versées directement à l'assuré ;

– en aucun cas, le total des sommes versées à l'assuré en invalidité ou incapacité permanente, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut être supérieur au salaire net perçu au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité ramené à la période d'arrêt de travail indemnisé, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double…). Le salaire net est le salaire net de cotisations sociales mais avant impôt sur le revenu. Il est, le cas échéant, revalorisé conformément aux dispositions de l'article 7.2 du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie. »

VIII. – À l'article 6 « Invalidité » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le premier alinéa du « C. – Durée du paiement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale, à partir du 1er jour qui suit la cessation du paiement de l'indemnité prévue à l'article 5 si l'invalidité fait suite à une incapacité de travail, et pendant toute la durée de l'invalidité de l'assuré. »

IX. – À l'article 8 « Garantie maternité » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le dernier alinéa du « B. – Montant » est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« L'indemnité est versée par l'intermédiaire de l'employeur ou, en cas de rupture du contrat de travail, directement à l'assurée.

En aucun cas, le total des sommes versées à l'assurée en congé de maternité, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont elle relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut être supérieur au salaire net perçu au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité ramené à la période d'arrêt de travail indemnisé, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double…). Le salaire net est le salaire net de cotisations sociales mais avant impôt sur le revenu ».

X. – À l'article 8 *bis* « Garantie paternité » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le dernier alinéa du « B. – Montant » est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« L'indemnité est versée par l'intermédiaire de l'employeur ou, en cas de rupture du contrat de travail, directement à l'assuré.

En aucun cas, le montant des sommes versées à l'assuré en congé de paternité, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations

sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut être supérieur au salaire net perçu au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité ramené à la période d'arrêt de travail indemnisé, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double…). Le salaire net est le salaire net de cotisations sociales mais avant impôt sur le revenu. »

XI – À l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » le 9e alinéa du « B.2. – Bénéficiaires » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

– « sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne ; »

XII. – À l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » le 8e alinéa du « B.3. – Adhérents facultatifs » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

– « sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne ; »

XIII. – À l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » le « B.4. – Niveau des garanties » est remplacé par les dispositions suivantes :

« B.4. – Niveau des garanties

Le régime frais de soins de santé offre deux possibilités au choix de l'entreprise :

– régime de base obligatoire non-cadre : il s'agit du minimum conventionnel qui s'impose à l'entreprise pour le personnel non-cadre. Il correspond, pour les garanties frais de soins de santé, aux garanties du régime de base obligatoire des salariés cadres et assimilés (RPO) ainsi qu'au niveau 1 des tableaux présentés en annexe IV-3 ;

– régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre : il permet de porter, au choix de l'entreprise, les garanties frais de soins de santé du personnel non-cadre au niveau de celles du régime supplémentaire des salariés cadres et assimilés (RSF). Il correspond, pour les garanties – frais de soins de santé, au niveau 2 des tableaux présentés en annexe IV-3.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et des dispenses d'affiliations légales ou conventionnelles, le choix de l'entreprise entre ces différents niveaux de garanties s'applique obligatoirement à l'ensemble des bénéficiaires tels que définis au B.2. »

XIV. – À l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le paragraphe 1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Peuvent obtenir le maintien de la garantie frais de soins de santé à titre gratuit :

1.1. Les anciens salariés ci-après dont la rupture du contrat de travail a pris effet avant le 1er juillet 2019 :

a) Les chômeurs licenciés pendant les 6 premiers mois d'indemnisation par Pôle emploi sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

b) Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail tant que leur sont versées par la sécurité sociale les prestations en espèces au titre de l'incapacité de travail ou de l'invalidité et, au plus tard, jusqu'à la date de liquidation de la pension de vieillesse par la sécurité sociale, la reprise totale d'activité, ou le décès.

c) Les anciens salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle pendant les 6 premiers mois de versement par Pôle emploi de l'allocation de sécurisation professionnelle, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

d) Les bénéficiaires de la portabilité des garanties prévoyance et santé dans les conditions et pour la durée prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

1.2. Les anciens salariés ci-après dont la rupture du contrat de travail a pris effet à compter du 1er juillet 2019 :

Les bénéficiaires de la portabilité des garanties prévoyance et santé dans les conditions et pour la durée prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ».

XV. – À l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le *f* du paragraphe 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *f)* les bénéficiaires d'indemnités journalières par suite de maladie, d'une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'invalidité, versées par la sécurité sociale lors du licenciement et qui ne peuvent pas ou plus prétendre au maintien de la garantie à titre gratuit défini au *b* du 1 du présent article, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le terme du délai fixé au *b* du 1 du présent article (12 mois maximum à compter de la rupture du contrat de travail) ; »

XVI. – À l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité » le paragraphe 4 est modifié comme suit :

– la seconde phrase du premier alinéa est complétée par les termes « sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques qui s'imposent à l'ancien assureur. » ;

– le second alinéa est supprimé.

XVII. – L'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 10

Cotisations

A. – Assiette des cotisations

Les garanties sont assurées en contrepartie d'une cotisation assise d'une part, sur le plafond de la sécurité sociale et d'autre part, sur la rémunération annuelle brute, y compris les éléments variables (gratifications, mois double…), de chaque assuré retenue comme assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Pour les apprentis, le traitement de base est égal au salaire retenu par la sécurité sociale.

B. – Cas des salariés en incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité

Les indemnités ou rentes versées par le régime en complément des indemnités journalières ou pensions d'invalidité servies par la sécurité sociale sont exclues de l'assiette des cotisations afférentes au présent régime pour la couverture des risques décès, incapacité, invalidité et maternité-paternité.

En cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de maternité-paternité d'un assuré dont le contrat de travail n'est pas rompu donnant lieu au paiement de prestations en espèces de la sécurité sociale, les cotisations assises sur le traitement sont dues sur le salaire ou fraction de salaire versé à l'assuré, la cotisation assise sur le plafond de la sécurité sociale étant due en totalité tant qu'il existe une cotisation sur salaire ou tant que le salarié bénéficie de prestations du présent régime versées par l'intermédiaire de l'employeur comme indiqué au B des articles 5, 8 et 8 *bis* ci-avant.

C. – Taux de cotisations

C.1. – Assurés en activité. – Régime de base obligatoire

a) Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	DÉCÈS	INCAPACITÉ, invalidité, maternité-paternité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ (*)		TOTAL	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,24	1,22	0,48	0,50	1,94	0,50
Salarié	0,16	0,65	0,29	0,50	1,10	0,50
Total	0,40	1,87	0,77	1,00	3,04	1,00
(*) Sous réserve des dispositions relatives aux salariés à employeurs multiples figurant au *d*						

b) Pharmacies situées en Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	DÉCÈS	INCAPACITÉ, invalidité, maternité-paternité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ (*)		TOTAL	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,24	1,22	0,44	0,35	1,90	0,35
Salarié	0,16	0,65	0,30	0,35	1,11	0,35
Total	0,40	1,87	0,74	0,70	3,01	0,70
(*) Sous réserve des dispositions relatives aux salariés à employeurs multiples figurant au *d*						

c) Salariés à temps partiel

Pour chaque salarié exerçant une activité à temps partiel :

– les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré ;

– la cotisation afférente aux frais de soins de santé exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due dans son intégralité, quelle que soit la durée de travail stipulée au contrat de travail.

d) Salariés à employeurs multiples

Pour les salariés à employeurs multiples :

– les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré chez chaque employeur ;

– la cotisation afférente aux frais de soins de santé exprimée en pourcentage du plafond de la sécurité sociale fait l'objet d'un partage par quotes-parts égales en fonction du nombre d'employeurs.

Les taux des cotisations décès-incapacité, invalidité, maternité-paternité et les taux des cotisations frais de soins de santé assises sur le traitement de base sont ceux indiqués au *a* et *b* ci-dessus selon la situation géographique de la pharmacie. Les taux des cotisations frais de soins de santé assises sur le plafond mensuel de la sécurité sociale sont les suivants :

*d.*1) Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

TAUX DE COTISATIONS DU PLAFOND MENSUEL de la sécurité sociale	1 employeur	2 employeurs	3 employeurs	4 employeurs et +
Employeur	0,500	0,250	0,165	0,125
Salarié	0,500	0,250	0,165	0,125
Total	1,000	0,500	0,330	0,250

*d.*2) Pharmacies situées en Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

TAUX DE COTISATIONS DU PLAFOND MENSUEL de la sécurité sociale	1 employeur	2 employeurs	3 employeurs	4 employeurs et +
Employeur	0,350	0,175	0,115	0,090
Salarié	0,350	0,175	0,115	0,090
Total	0,700	0,350	0,230	0,180

Pour l'appréciation de la qualité de salarié à employeurs multiples, seuls sont pris en compte les employeurs auprès desquels le salarié ne bénéficie pas d'une dispense d'affiliation.

C.2. – Assurés en activité – régime supplémentaire frais de soins de santé

La cotisation du régime supplémentaire frais de soins de santé, exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, s'ajoute à la cotisation du régime de base obligatoire définie au C.1.

Elle est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,285
Salarié	0,285
Total	0,570

Pour les salariés à temps partiel, la cotisation est due dans son intégralité, quelle que soit la durée du travail stipulée au contrat de travail.

C.3. – Adhérents facultatifs frais de soins de santé

La cotisation des adhérents facultatifs au régime frais de soins de santé est fixée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Elle varie selon le niveau de couverture choisi et le régime d'appartenance.

Cotisations pour les garanties du régime de base obligatoire

EN POURCENTAGE DU PLAFOND MENSUEL de la sécurité sociale	HORS ALSACE-MOSELLE	ALSACE-MOSELLE
Par adulte non retraité	1,90	1,33
Par adulte retraité	2,93	2,03
Par enfant non à charge	1,14	0,79

Cotisations pour les garanties du régime supplémentaire frais de soins de santé
(cotisations du régime de base obligatoire incluses)

EN POURCENTAGE DU PLAFOND MENSUEL de la sécurité sociale	HORS ALSACE-MOSELLE	ALSACE-MOSELLE
Par adulte non retraité	2,50	1,93
Par adulte retraité	3,42	2,51
Par enfant non à charge	1,50	1,15

C.4. – Anciens assurés bénéficiaires d'un maintien de garanties

a) Peuvent bénéficier, selon les modalités fixées au 2 de l'article 9.1, du maintien de la garantie frais de soins de santé moyennant le versement d'une cotisation dont le montant est déterminé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine dans les conditions fixées par le décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié :

– les chômeurs licenciés depuis plus de 6 mois ;

– les bénéficiaires d'un contrat de solidarité ;

– les retraités, les préretraités FNE, les bénéficiaires d'un contrat ARPE, les anciens déportés ;

– les ayants droit de l'assuré décédé ;

– les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ;

– les bénéficiaires d'indemnités journalières par suite de maladie, d'une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'invalidité, versées par la sécurité sociale lors du licenciement et qui ne peuvent plus prétendre au maintien de la garantie à titre gratuit défini à l'article 9.1, 1, 1.1, *b* ;

– les anciens salariés à l'issue de la période de maintien de garantie en application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité).

Les prestations sont identiques à celles du régime de base obligatoire non cadre ou du régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre, en fonction de la garantie souscrite par l'officine dont relèvent les bénéficiaires du dispositif de maintien des garanties.

Les tableaux des garanties sont présentés en annexe IV.3.

En fonction de la date d'adhésion de l'ancien salarié au dispositif de maintien des garanties frais de soins de santé, le montant de la cotisation annuelle est fixé comme suit :

b) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU 1ER JANVIER 2020					COTISATION par enfant à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	564	702	846	1 002	1 164	453
Anciens assurés non retraités	564	648	750	864	984	453

c) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre – bénéficiaires Alsace-Moselle

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU 01/01/2020					COTISATION par enfant à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	432	516	612	708	807	314
Anciens assurés non retraités	432	498	564	624	684	314

d) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires hors Alsace-Moselle

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU 01/01/2020					COTISATION par enfant à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	792	912	1 032	1 194	1 356	596
Anciens assurés non retraités	792	858	936	1 032	1 152	596

e) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre incluant la cotisation du régime de base – bénéficiaires Alsace-Moselle

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU 01/01/2020					COTISATION par enfant à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	

	ADHÉSION À COMPTER DU 01/01/2020					COTISATION par enfant à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
Anciens assurés retraités	660	726	798	900	999	457
Anciens assurés non retraités	660	708	750	792	852	457

f) Cas particuliers

*f.*1) Les bénéficiaires d'un contrat de solidarité, les retraités ayant 10 ans d'activité salariée en pharmacie d'officine validés par la caisse de retraite ARRCO-AGIRC dont ils relèvent, dont les revenus sont inférieurs à :

– 19 € par jour et par personne (pour un couple) ;

– 22 € par jour pour un célibataire, veuf ou divorcé,

sont exonérés de la cotisation.

*f.*2) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique peuvent bénéficier du maintien des garanties « frais de soins de santé » et « décès » du régime de base obligatoire moyennant le versement d'une cotisation dès lors qu'ils en font la demande écrite dans les 3 mois qui suivent la suspension du contrat de travail.

Le montant de la cotisation annuelle est fixé à 1 000 € pour le régime de base obligatoire et à 1 100 € pour le régime supplémentaire frais de soins de santé.

g) Le montant des différentes cotisations visées au présent C.4, est révisable en fonction des résultats techniques du régime par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine. »

Article 2

L'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est modifiée comme suit :

I. – Au I « Assurés » les alinéas 3, 4, 5 et 6 sont remplacés par 5 alinéas ainsi rédigés :

« Trois possibilités sont ouvertes au choix de l'entreprise :

– régime de base obligatoire cadres et assimilés (appelé RPO) qui est le minimum conventionnel qui s'impose à l'entreprise en frais de soins de santé et en prévoyance. Il correspond, pour les garanties frais de soins de santé, au niveau 1 des tableaux présentés en annexe IV.3 ;

– régime supplémentaire cadres et assimilés (appelé RSF) permettant, au choix de l'entreprise, d'améliorer les garanties du RPO en frais de soins de santé comme en prévoyance. Il correspond, pour les garanties frais de soins de santé, au niveau 2 des tableaux présentés en annexe IV.3 ;

– régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (appelé RSF +) permettant, au choix de l'entreprise, d'améliorer les garanties du RPO pour les porter au niveau du RSF avec une franchise réduite à 3 jours en incapacité de travail pour les cadres et les assimilés cadres. Il correspond, pour les garanties frais de soins de santé, au niveau 2 des tableaux présentés en annexe IV.3.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et des dispenses d'affiliation légales ou conventionnelles, le choix de l'entreprise s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés cadres et assimilés cadres et leurs ayants droit. »

II. – Le II « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« II. – Cotisations

A. – Taux de cotisation du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO)

1. Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

RISQUE	DÉCÈS, incapacité, invalidité, maternité-paternité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ		TOTAL	
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Salaire total dans la limite de TA + TB	Plafond mensuel de la sécurité sociale	Salaire total dans la limite de TA + TB	Plafond mensuel de la sécurité sociale (*)
Employeur	1,41	0,48	0,50	1,89	0,50
Salarié	0	0,29	0,50	0,29	0,50
Total	1,41	0,77	1,00	2,18	1,00
(*) Sous réserve des dispositions relatives aux salariés à employeurs multiples figurant au 4					

2. Pharmacies situées en Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

RISQUE	DÉCÈS, incapacité, invalidité, maternité-paternité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ		TOTAL	
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Salaire total dans la limite de TA + TB	Plafond mensuel de la sécurité sociale	Salaire total dans la limite de TA + TB	Plafond mensuel de la sécurité sociale (*)
Employeur	1,41	0,37	0,35	1,78	0,35
Salarié	0	0,17	0,35	0,17	0,35
Total	1,41	0,54	0,70	1,95	0,70
(*) Sous réserve des dispositions relatives aux salariés à employeurs multiples figurant au 4.					

3. Salariés à temps partiel

Pour chaque salarié exerçant une activité à temps partiel :

– les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré ;

– la cotisation afférente aux frais de soins de santé exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est une somme forfaitaire. Elle est due dans son intégralité, quelle que soit la durée de travail stipulée au contrat de travail.

4. Salariés multi-employeurs

Pour les salariés à employeurs multiples :

– les cotisations assises sur la rémunération annuelle brute sont dues sur le salaire perçu par l'assuré chez chaque employeur ;

– la cotisation afférente aux frais de soins de santé exprimée en pourcentage du plafond de la sécurité sociale fait l'objet d'un partage par quotes-parts égales en fonction du nombre d'employeurs.

Ainsi, les taux des cotisations décès, incapacité, invalidité, maternité-paternité et les taux des cotisations frais de soins de santé assises sur le traitement de base sont ceux indiqués au 1 et 2 ci-dessus selon la situation de la pharmacie.

Les taux des cotisations frais de soins de santé assises sur le plafond mensuel de la sécurité sociale sont les suivants :

Pharmacies situées hors Alsace-Moselle :

(En pourcentage.)

TAUX DE COTISATIONS DU PLAFOND MENSUEL de la sécurité sociale	1 employeur	2 employeurs	3 employeurs	4 employeurs et +
Employeur	0,500	0,250	0,165	0,125
Salarié	0,500	0,250	0,165	0,125
Total	1,000	0,500	0,330	0,250

Pharmacies situées en Alsace-Moselle :

(En pourcentage.)

TAUX DE COTISATIONS DU PLAFOND MENSUEL de la sécurité sociale	1 employeur	2 employeurs	3 employeurs	4 employeurs et +
Employeur	0,350	0,175	0,115	0,090
Salarié	0,350	0,175	0,115	0,090
Total	0,700	0,350	0,230	0,180

Pour l'appréciation de la qualité de salarié multi-employeurs, seuls sont pris en compte les employeurs auprès desquels le salarié ne bénéficie pas d'une dispense d'affiliation.

B. – Taux de cotisation additionnels du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF) et du régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF +)

B.1. – Régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF)

Les cotisations du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF) s'ajoutent aux cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO).

(En pourcentage.)

RISQUE	DÉCÈS, incapacité, invalidité, maternité-paternité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Plafond mensuel de la sécurité sociale

RISQUE	DÉCÈS, incapacité, invalidité, maternité-paternité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
Employeur	0,09	0,285
Salarié	0,09	0,285
Total	0,18	0,570

B.2. – Régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF +)

Les cotisations du régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF +) s'ajoutent aux cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO).

(En pourcentage.)

RISQUE	DÉCÈS, incapacité, invalidité, maternité-paternité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
Assiette	Salaire total dans la limite de TA + TB	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,81	0,285
Salarié	0,09	0,285
Total	0,90	0,570

C. – Cas des salariés en incapacité de travail, invalidité ou maternité-paternité

Les indemnités ou rentes versées par le régime en complément des indemnités journalières ou pensions d'invalidité servies par la sécurité sociale sont exclues de l'assiette des cotisations afférentes au présent régime pour la couverture des risques décès, incapacité, invalidité et maternité-paternité.

Toutefois, en cas d'incapacité de travail, de maternité-paternité ou d'invalidité d'un assuré dont le contrat de travail n'est pas rompu donnant lieu au paiement des prestations d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale, les cotisations assises sur le salaire sont dues sur le seul salaire ou fraction de salaire versé à l'assuré. La cotisation assise sur le plafond de la sécurité sociale reste due en intégralité tant qu'il existe une cotisation sur salaire ou tant que le salarié bénéficie de prestations du présent régime versées par l'intermédiaire de l'employeur comme indiqué au 3 du A du IV ci-après.

Après la rupture du contrat de travail les dispositions du III-C ou du VII s'appliquent.

D. – Adhérents facultatifs frais de soins de santé

La cotisation des adhérents facultatifs est fixée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et varie selon le niveau de couverture choisi et le régime d'appartenance.

1. Cotisation pour les garanties du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO)

(En pourcentage.)

	HORS ALSACE-MOSELLE	ALSACE-MOSELLE
Par adulte non retraité	1,90	1,33
Par adulte retraité	2,93	2,03
Par enfant	1,14	0,79

2. Cotisation pour les garanties du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF +)
(cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés – RPO – incluses)

(En pourcentage.)

	HORS ALSACE-MOSELLE	ALSACE-MOSELLE
Par adulte non retraité	2,50	1,93
Par adulte retraité	3,42	2,51
Par enfant	1,50	1,15

III. – Au A « Bénéficiaires » du III « Maladie. – Chirurgie. – Maternité (prestations en nature) » le 9e alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

– « Sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne ; »

IV. – Le C « Maintien des garanties gratuitement pendant 6 mois à compter de la rupture du contrat de travail » du III « Maladie. – Chirurgie. – Maternité (prestations en nature) » est renommé « C. – Maintien gratuit des garanties frais de soins de santé à compter de la rupture du contrat de travail » et est modifié comme suit :

– le 1er alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« C.1. – Salariés dont la rupture du contrat de travail a pris effet avant le 1er juillet 2019

C.1.*a*. – Est maintenu gratuitement dans le régime frais de soins de santé pendant 6 mois : » ;

– il est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« C.1.*b*. – Les bénéficiaires de la portabilité des garanties prévoyance et santé bénéficient du maintien des garanties dans les conditions et pour la durée prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

C.2. – Salariés dont la rupture du contrat de travail a pris effet à compter du 1er juillet 2019 :

Les bénéficiaires de la portabilité des garanties prévoyance et santé bénéficient du maintien des garanties dans les conditions et pour la durée prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

V. – Au D « Adhérents facultatifs » du III « Maladie. – Chirurgie. – Maternité (prestations en nature) » le 8e alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne ; »

VII. – Au A « Incapacité temporaire et maternité-paternité » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » le 1 « incapacité temporaire » est modifié comme suit :

– dans la rubrique relative aux salariés assimilés cadres ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail, est ajouté, sous le tableau des garanties, un second tableau ainsi rédigé :

(En pourcentage)

RSF +	TA	TB
À partir du 4e jour (inclus)	40	90

– dans la rubrique relative aux salariés cadres ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail, est ajouté, sous le second tableau des garanties, un troisième tableau ainsi rédigé :

(En pourcentage.)

RSF +	TA	TB
À partir du 4e jour (inclus)	40	90

VII. – Le A « Incapacité temporaire et maternité-paternité » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » est modifié comme suit :

– l'avant-dernier alinéa du 2 « Maternité-paternité » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Le montant des indemnités servies par le régime est égal à 100 % du salaire brut de référence, le cumul de ces indemnités avec les prestations servies par la sécurité sociale, après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne pouvant excéder une somme égale à TA nette de cotisations sociales. » ;

– les 2 premiers alinéas du 3 « Dispositions communes » sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le versement des indemnités journalières s'effectue par l'intermédiaire de l'employeur ou, en cas de rupture du contrat de travail, directement à l'assuré.

Le total des sommes perçues par l'assuré, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut en aucun cas excéder 100 % du traitement de référence ayant servi de base au calcul des indemnités ou rentes servies. Le dépassement éventuel réduit d'autant la prestation garantie. Le traitement de référence s'entend après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu. Il est, le cas échéant, revalorisé conformément aux dispositions du D ci-après, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie. » ;

– après le 4e alinéa du 3 « Dispositions communes » il est ajouté un 5e alinéa rédigé comme suit :

« Si la sécurité sociale accorde à l'intéressé l'autorisation d'une reprise partielle d'activité et maintient de ce fait une partie des indemnités journalières normales, les prestations sont réduites dans les mêmes proportions. La limitation prévue ci-dessus s'applique. Toutefois, les éventuelles augmentations de salaire associées à l'emploi occupé lors de la reprise de travail, quel qu'en soit le motif, ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime. »

VIII. – Le B « Invalidité permanente » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » est ainsi modifié :

– le 18e alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Le versement des rentes invalidité prévues au présent régime est effectué directement à l'assuré. » ;

– l'avant-dernier alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« En aucun cas, le montant total des sommes versées au salarié en invalidité, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective dont il relève, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut être supérieur à 100 % du traitement de référence ayant servi de base au calcul des indemnités ou rentes servies. Le dépassement réduit d'autant la prestation garantie. Le traitement de référence s'entend après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu. »

IX. – Au C « Rentes éducation » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » au 4e alinéa ainsi que dans la 3e colonne du tableau qui suit, le terme « RSF » est remplacé par les termes « RSF et RSF + ».

X. – Le E « Dispositions diverses » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » est modifié comme suit :

– au 3e alinéa, les mots « pendant une durée maximum de 6 mois et du maintien de cette couverture » sont supprimés ;

– au 5e alinéa, les mots « ou celles classées en invalidité de 3e catégorie ; » sont remplacés par les mots « ou celles classées en invalidité de 3e catégorie dont le contrat de travail a été rompu ; » ;

– au 7e alinéa, les mots « de la période de gratuité de 6 mois ou » sont supprimés.

XI. – Le B « Montant du capital » du V « décès » est remplacé par les dispositions suivantes :

« B. – Montant du capital

En cas de décès :

Il est versé au bénéficiaire un capital fixé en pourcentage du salaire de référence TA + TB (le capital versé par le RSF et le RSF + incluant le capital versé par le RPO) :

EN POURCENTAGE DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE TA + TB	RPO	RSF ET RSF +
S'il est célibataire, veuf, divorcé sans enfants à charge	200	300
S'il est marié, sans personne à charge	250	375
S'il est célibataire, veuf, divorcé ou marié avec une personne à charge	250	400
Par personne à charge supplémentaire	0	25

En cas de décès par accident un capital complémentaire, calculé en pourcentage du salaire de référence limité à la tranche A, est versé. Il est calculé comme suit :

EN POURCENTAGE DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE LIMITÉ À LA TA	RPO	RSF ET RSF +
S'il est célibataire, veuf, divorcé sans enfants à charge	100	100
S'il est marié, sans personne à charge	150	150
S'il est célibataire, veuf, divorcé ou marié avec une personne à charge	150	150

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie :

Les capitaux décès prévus ci-dessus en cas de décès sont versés au profit de l'assuré lui-même.

Rente éducation en cas de décès :

Une rente éducation est accordée aux enfants, tels que définis au VI, qui étaient à la charge de l'assuré lors de son décès.

Le montant annuel de la rente (le montant de rente versée par le RSF et le RSF + incluant le montant de la rente versée par le RPO) est fixé à :

	RPO	RSF ET RSF +
Enfants à charge âgés de moins de 28 ans au 31 décembre de l'année	5 % du traitement de référence TA + TB avec un minimum de 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès	6 % du traitement de référence TA + TB avec un minimum de 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est orphelin de père et de mère ou s'il est handicapé au sens des dispositions du *d* du A du VI.

Cette rente est payable par annuité au cours du 1er trimestre civil de l'exercice au titre de la période scolaire en cours (période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année considérée).

La rente est versée au bénéficiaire ou à son représentant légal, tant que l'enfant remplit les conditions pour être enfant à charge.

La rente est viagère lorsque l'enfant est handicapé au sens des dispositions du *d* du A du VI.

Le montant des rentes d'éducation est susceptible d'être revalorisé dans les conditions déterminées au D du IV ».

XII. – Le C « Montant du capital en cas de décès du conjoint survivant » du V « décès » est modifié comme suit :

– au 2e alinéa, les mots « le RSF » sont remplacés par les mots « le RSF et le RSF + » ;

– dans la 3e colonne du tableau, le terme « RSF » est remplacé par les termes « RSF et RSF + ».

XIII. – Au A « Personnes à charge pour les garanties prévoyance » du VI « Définitions » les 4 premiers alinéas du paragraphe « Enfants à charge » sont numérotés respectivement *a*, *b*, *c*, *d*, le *d* étant remplacé par les dispositions suivantes :

« *d)* Enfants de l'assuré sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne ».

XIV. – Aux 2e, 3e et 4e alinéas du B « Demande d'adhésion » du VII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties maladie – chirurgie – maternité », les termes « sa famille » et « les membres de sa famille » sont remplacés par les termes « ses ayants droit ».

15. Le C « Cotisations » du VII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties maladie – chirurgie – maternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« C. – Cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement et d'avance pour toute personne à garantir.

Leur montant est révisable par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine, en concertation avec le ou les organismes assureurs recommandés, en fonction des résultats techniques du régime frais de soins de santé.

a) La cotisation annuelle et par personne est déterminée en fonction de la date d'adhésion de l'assuré au dispositif de maintien des garanties frais de soins de santé. Cette cotisation est fixée comme suit :

*a.*1) Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – bénéficiaires hors Alsace-Moselle

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU 1ER JANVIER 2020					COTISATION PAR ENFANT à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	564	702	846	1 002	1 164	453
Anciens assurés non retraités	564	648	750	864	984	453

a.2) Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – bénéficiaires Alsace-Moselle

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU 1ER JANVIER 2020					COTISATION PAR ENFANT à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	432	516	612	708	807	314
Anciens assurés non retraités	432	498	564	624	684	314

a.3) Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF +) incluant la cotisation RPO – bénéficiaires hors Alsace-Moselle

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU 1ER JANVIER 2020					COTISATION PAR ENFANT à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	792	912	1 032	1 194	1 356	596
Anciens assurés non retraités	792	858	936	1 032	1 152	596

a.4) Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF +) incluant la cotisation RPO – bénéficiaires Alsace-Moselle

(En euros.)

	ADHÉSION À COMPTER DU1ER JANVIER 2020					COTISATION PAR ENFANT à charge (gratuité à compter du 4e enfant)
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	
Anciens assurés retraités	660	726	798	900	999	457
Anciens assurés non retraités	660	708	750	792	852	457

b) Les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sabbatique peuvent bénéficier du maintien des garanties « frais de soins de santé » et « décès » moyennant le versement d'une cotisation dès lors qu'ils en font la demande écrite dans les délais fixés au B.

Le montant de la cotisation annuelle est fixé pour l'assuré et ses ayants droit à charge à 1 000 € en RPO et à 1 100 € en RSF et RSF + ».

Article 3

L'annexe IV.3 « Tableaux des garanties des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

I. – Les quatre alinéas introductifs situés avant le I « Précisions communes à l'ensemble des niveaux de couvertures et à l'ensemble des assurés (hors Alsace-Moselle et Alsace-Moselle) » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Introduction

Les tableaux des garanties frais de soins de santé comportent deux niveaux :

– le niveau 1 correspond au régime de base obligatoire du personnel non-cadre défini à l'annexe IV.1 ainsi qu'au régime de base obligatoire du personnel cadre et assimilé (RPO) défini à l'annexe IV.2 ;

– le niveau 2 correspond au régime supplémentaire frais de soins de santé du personnel non-cadre défini à l'annexe IV.1 ainsi qu'au régime supplémentaire du personnel cadre et assimilé (RSF) et au régime supplémentaire du personnel cadre et assimilé avec franchise réduite (RSF +) définis à l'annexe IV.2 ».

II. – Le I « Précisions communes à l'ensemble des niveaux de couvertures et à l'ensemble des assurés (hors Alsace-Moselle et Alsace-Moselle) » est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – Précisions communes à l'ensemble des niveaux de couvertures et à l'ensemble des assurés (hors Alsace-Moselle et Alsace-Moselle)

A. – Le terme « bénéficiaire » utilisé dans les tableaux ci-dessous vise l'assuré, ses ayants droit à charge au sens du régime ainsi que les adhérents facultatifs.

Le terme « assuré » vise l'assuré à titre obligatoire et les adhérents facultatifs.

Lorsqu'un forfait est exprimé « par bénéficiaire », il s'applique pour chaque bénéficiaire au sens ci-dessus.

Lorsqu'un forfait est exprimé « par assuré » il s'applique pour chaque assuré à titre obligatoire et pour chaque adhérent facultatif.

B. – Les garanties couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100 % Santé », conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et aux dispositions prises pour son application.

Les remboursements sont versés en fonction du respect par les bénéficiaires du parcours de soins coordonnés par le médecin traitant et dans la limite des frais réellement engagés. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration de manière à respecter les minima ou les maxima prévus dans le cadre des contrats dits « responsables » (article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et aux dispositions prises pour son application).

La participation forfaitaire (« forfait 1 € ») et la franchise mentionnées à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ainsi que les dépassements d'honoraires et majorations à la charge de l'assuré consécutifs à des frais engagés « hors parcours de soins » ne sont pas garantis par les régimes.

Sauf mention contraire, les prestations s'entendent en ce compris les prestations versées par le régime obligatoire, c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO) de sécurité sociale dont dépend l'assuré, qu'il s'agisse de remboursements effectués au titre de l'assurance maladie, de la maternité ou du régime Accidents du travail/maladies professionnelles.

Les prestations du régime supplémentaire comprennent celles du régime de base.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation « par an et par bénéficiaire » ou « par an et par assuré » sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas, le total des remboursements du RO, du régime de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

C. – OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) ou option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique (OPTAM-CO). Il s'agit de dispositifs négociés par l'assurance maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins conventionnés. Le montant des remboursements peut varier selon que les praticiens ont ou non adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO.

D. – Dans certains cas, les frais de soins orthodontiques et de prothèses dentaires refusés par la sécurité sociale peuvent donner lieu à remboursement sur présentation impérative du refus notifié par cet organisme, dans les conditions suivantes :

– sont d'abord calculées les prestations qui auraient été versées par la sécurité sociale si elle les avait prises en charge, celles-ci ne faisant en aucun cas l'objet d'un règlement ;

– est ensuite déterminé et réglé le montant des indemnités prévues dans les tableaux ci-dessous.

E. – Abréviations utilisées dans les tableaux de garanties

BR : base de remboursement du régime obligatoire. En secteur non conventionné, application du tarif d'autorité ;

BRR : base de remboursement reconstituée d'après la base de remboursement qu'aurait retenue le régime obligatoire s'il était intervenu ;

FR : frais réels ;

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique ;

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;

RO : régime obligatoire de sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire ;

RSS : remboursement du régime obligatoire de sécurité sociale ».

III. – Le II « Tableau des garanties hors Alsace-Moselle » est remplacé par les dispositions suivantes :

« II. – Tableau des garanties hors Alsace-Moselle

NATURE DES GARANTIES	BASE obligatoire non cadres & BASE obligatoire cadres et assimilés (RPO)		SUPPLEMENTAIRE non cadres & SUPPLEMENTAIRE cadres et assimilés (RSF et RSF+)	
HOSPITALISATION				
Forfait journalier hospitalier	100 % FR		100 % FR	
Frais de séjour				
Séjour en établissement privé de santé, sanatorium, préventorium ou aérium	120 % BR - RSS		120 % BR - RSS	
Séjour en établissement public de santé	100 % BR - RSS		100 % BR - RSS	
Honoraires	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
Consultations et actes	355 % BR - RSS	200 % BR - RSS	380 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Chambre particulière	75 € par jour		75 € par jour	
Lit d'accompagnement *d'un enfant à charge*	30 € par jour		30 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	Frais réels		Frais réels	
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
Consultations et visites de médecins généralistes	185 % BR - RSS	115 % BR - RSS	245 % BR - RSS	115 % BR - RSS
Consultations et visites de médecins spécialistes	245 % BR - RSS	161 % BR - RSS	265 % BR - RSS	175% BR - RSS
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétriques	325 % BR - RSS	200 % BR - RSS	350 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Actes d'imagerie médicale :				
Radiologie	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Echographie	325 % BR - RSS	200 % BR - RSS	350 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Participation forfaitaire (actes lourds)	Frais réels		Frais réels	
Honoraires paramédicaux	100 % BR - RSS		100 % BR - RSS	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR - RSS		100 % BR - RSS	
Médicaments				
Médicaments remboursés par le RO	100 % FR - RSS		100 % FR - RSS	
Vaccins et médicaments non remboursés ou non remboursables *(4)*	50 € par an et par assuré		60 € par an et assuré	
Matériel médical *(hors aides auditives et optique)*				
Prothèses orthopédiques, petit appareillage *(4)*, prothèses non dentaires, petit matériel	150 % BR - RSS		190 % BR - RSS	
Grand appareillage *(4)*	230 % BR - RSS		250 % BR - RSS	
Prothèses capillaires *(4)*	525 € - RSS par an et par bénéficiaire		525 € - RSS par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES				
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter du dernier remboursement effectué par le RO (1).				
Equipement « 100 % SANTE »* à compter du 01/01/2021	**100 % FR (*)**		**100 % FR (*)**	

Prothèses auditives *(4)* *Tous les équipements jusqu'au 31/12/2020 - Equipements "hors 100% SANTE" à compter du 01/01/2021*		
Bénéficiaire de 20 ans ou plus	580 € - RSS par an et par oreille appareillée	580 € - RSS par an et par oreille appareillée
Bénéficiaire de moins 20 ans ou atteint de cécité	1 400 € - RSS par an et par oreille appareillée	1 400 € - RSS par an et par oreille appareillée
Entretien et accessoires	190 % BR - RSS	190 % BR - RSS
OPTIQUE *Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition et du dernier remboursement du RO, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception (2).*		
Equipement « 100 % SANTE »* Monture, verres prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	**100 % FR (*)**	**100 % FR (*)**
Equipement hors « 100 % SANTE » - Tarif libre		
Monture : Par monture	70 € - RSS	100 € - RSS
Verres : Par verre simple (3) Par verre complexe (3) Par verre hyper complexe (3)	 80 € - RSS 130 € - RSS 200 € - RSS	 150 € - RSS 150 € - RSS 220 € - RSS
Prestations d'adaptation :	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Lentilles correctrices *(y compris lentilles jetables)*		
Remboursées par le RO (4) Non remboursées par le RO	200 € - RSS par an et par bénéficiaire 130 € par an et par bénéficiaire	200 € - RSS par an et par bénéficiaire 160 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie de l'œil	_	500 € par œil
DENTAIRE		
Soins et prothèses dentaires « 100 % SANTE »* :	**100 % FR (*)**	**100 % FR (*)**
Soins Hors « 100 % SANTE »		
Soins dentaires	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Inlays-Onlays	200 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Prothèses Hors « 100 % SANTE »		
Inlays-Core *tarif maîtrisé et libre*	195 % BR - RSS	195 % BR -RSS
Couronnes dentoportées *tarif libre*	125 % BR - RSS	420 % BR -RSS
Autres prothèses dentaires *remboursées par le RO tarif maitrisé et libre(4)* Dent visible	 375 % BR - RSS	 420 % BR - RSS
Dent non visible	330 % BR - RSS	420 % BR - RSS
Prothèses dentaires *non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)*	300 % BRR	465 % BRR
Orthodontie		
Remboursée par le RO	326 % BR - RSS	372 % BR - RSS
Non remboursée par le RO	326 % BRR	372 % BRR

Autres prestations dentaires		
Implantologie dentaire *(4)* Prothèses sur implant	370 % BR - RSS	465 % BR - RSS
Pilier implantaire et implant	400 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	450 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
Parodontologie	200 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES		
Transport		
Transport du malade	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Indemnités de déplacement (médecins - auxiliaires médicaux)	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Natalité *(4)*		
Forfait naissance / adoption	250 € par enfant	250 € par enfant
Cure thermale *(4)*		
Remboursée par le RO	20 € par jour + RSS	20 € par jour + RSS
Prévention / Dépistage		
Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du code de la sécurité sociale)	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS

(*) Tel que défini par la réglementation. Le 100 % santé permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et audiologie. Dans la limite du prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du remboursement de la sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du panier « 100 % SANTE », la prise en charge s'effectuera à hauteur des soins et prothèses hors « 100 % SANTE ».

(1) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans dans les conditions précisées dans la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.
Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir, sur prescription médicale, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :
- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. Cette condition fait l'objet d'une attestation du prescripteur dont copie est transmise à la caisse d'assurance maladie.

(2) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue (variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition, somme des variations de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie, variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie, variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries, variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries).

En cas d'acquisition de l'équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période de renouvellement s'apprécie à compter de la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement.
(3) Les présentes garanties sont responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les dispositions prises pour son application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux y afférents.

On entend par :
Verres simples : verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.
Verres complexes : verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;
ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries ;
ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
Verres hyper complexes : verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

(4) Précisions sur les garanties

Médicaments non remboursés ou non remboursables	Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 %.
Lentilles correctrices remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % BR - RSS.
Petit appareillage et grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire ou précision indiquée dans le tableau des garanties.
Prothèses capillaires	En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % BR - RSS.
Prothèses auditives	En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % BR - RSS.
Prothèses dentaires	On entend par : - dents visibles : les incisives, canines et 1ère prémolaire. Elles portent les numéros 15 à 25 (en haut) et 35 à 45 (en bas) ; - dents non-visibles : 2ème prémolaire, les molaires et dents de sagesse. Elles portent les numéros 16 à 18 et 28 à 26 (en haut), 38 à 36 et 46 à 48 (en bas). Les prothèses sur implant sont remboursées au niveau de la garantie « Implantologie dentaire »

Implantologie dentaire	Pour chaque implant dentaire, il est pris en considération pour le versement de la prestation, la première date effective de soins réalisés par le professionnel de santé.
Natalité	Le forfait est versé en complément du remboursement des frais afférents à l'accouchement (frais médicaux, chirurgicaux, frais de séjour…). Les suppléments pour chambre particulière sont pris en charge dans la limite du montant précisé dans le tableau des prestations, quel que soit le mode d'accouchement. En cas d'adoption d'un ou plusieurs enfants par l'assuré, l'indemnité forfaitaire ne peut être réglée que si le (ou les) enfant(s) est (sont) âgé(s) de moins de 12 ans le jour de l'adoption. En cas de naissances ou d'adoptions multiples, versement pour chaque enfant, sur production d'un acte de naissance du nouveau-né ou d'une photocopie du jugement d'adoption. Ce forfait est versé aux deux conjoints, concubins ou partenaires liés par un PACS, si tous deux travaillent dans la même entreprise et sont assurés du régime à titre obligatoire ou facultatif à l'exclusion des ayants droit à charge.
Cure thermale	Le versement de l'indemnité afférente à la cure thermale exclut tous les autres remboursements relatifs à celle-ci au titre des autres garanties (frais de transport, d'hébergement, forfait de surveillance médicale, forfait thermal...).

IV. – Le III « Tableau des garanties Alsace-Moselle » est remplacé par les dispositions suivantes :

« III. – Tableau des garanties hors Alsace-Moselle

NATURE DES GARANTIES	BASE obligatoire non cadres & BASE obligatoire cadres et assimilés (RPO)		SUPPLEMENTAIRE non cadres & SUPPLEMENTAIRE cadres et assimilés (RSF et RSF+)	
HOSPITALISATION				
Forfait journalier hospitalier	100 % FR		100 % FR	
Frais de séjour				
Séjour en établissement privé de santé, sanatorium, préventorium ou aérium	120 % BR - RSS		120 % BR - RSS	
Séjour en établissement public de santé	100 % BR - RSS		100 % BR - RSS	
Honoraires	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
Consultations et actes	355 % BR - RSS	200 % BR - RSS	380 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Chambre particulière	75 € par jour		75 € par jour	
Lit d'accompagnement *d'un enfant à charge*	30 € par jour		30 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	Frais réels		Frais réels	
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
Consultations et visites de médecins généralistes	205 % BR - RSS	115 % BR - RSS	265 % BR - RSS	115 % BR - RSS
Consultations et visites de médecins spécialistes	265 % BR - RSS	161 % BR - RSS	285 % BR - RSS	175% BR - RSS
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétriques	345 % BR - RSS	200 % BR - RSS	370 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Actes d'imagerie médicale :	-	-	-	-
Radiologie	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Echographie	345 % BR - RSS	200 % BR - RSS	370 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Participation forfaitaire (actes lourds)	Frais réels		Frais réels	
Honoraires paramédicaux	130 % BR - RSS		130 % BR - RSS	
Analyses et examens de laboratoire	130 % BR - RSS		130 % BR - RSS	
Médicaments				
Médicaments remboursés par le RO	100 % FR - RSS		100 % FR - RSS	
Médicaments non remboursés ou non remboursables *(4)*	50 € par an et par assuré		60 € par an et par assuré	
Matériel médical *(hors aides auditives et optique)*				
Prothèses orthopédiques, petit appareillage *(4)*, prothèses non dentaires, petit matériel	150 % BR - RSS		220 % BR - RSS	
Grand appareillage *(4)*	230 % BR - RSS		250 % BR - RSS	
Prothèses capillaires *(4)*	525 € - RSS par an et par bénéficiaire		525 € - RSS par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES				
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter du dernier remboursement effectué par le RO (1).				
Equipement « 100 % SANTE »* à compter du 01/01/2021	**100 % FR (*)**		**100 % FR (*)**	

Prothèses auditives *(4)* *Tous les équipements jusqu'au 31/12/2020 - Equipements "hors 100 % SANTE" à compter du 01/01/2021*		
Bénéficiaire de 20 ans ou plus	580 € - RSS par an et par oreille appareillée	580 € - RSS par an et par oreille appareillée
Bénéficiaire de moins 20 ans ou atteint de cécité	1 400 € - RSS par an et par oreille appareillée	1 400 € - RSS par an et par oreille appareillée
Entretien et accessoires	220 % BR - RSS	220 % BR - RSS
OPTIQUE		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition et du dernier remboursement du RO, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception (2).		
Equipement « 100 % SANTE »* Monture, verres prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	**100 % FR (*)**	**100 % FR (*)**
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre		
Monture :		
Par monture	70 € - RSS	100 € - RSS
Verres :		
Par verre simple (3)	80 € - RSS	150 € - RSS
Par verre complexe (3)	130 € - RSS	150 € - RSS
Par verre hyper complexe (3)	200 € - RSS	220 € - RSS
Prestations d'adaptation :	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Lentilles correctrices *(y compris lentilles jetables)*		
Remboursées par le RO (4)	200 € - RSS par an et par bénéficiaire	200 € - RSS par an et par bénéficiaire
Non remboursées par le RO	130 € par an et par bénéficiaire	160 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie de l'œil	-	500 € par œil
DENTAIRE		
***Soins et* prothèses dentaires « 100 % SANTE »* :**	**100 % FR (*)**	**100 % FR (*)**
Soins Hors « 100 % SANTE »		
Soins dentaires	120 % BR - RSS	120 % BR - RSS
Inlays-Onlays	200 % BR - RSS	200 % BR - RSS
Prothèses Hors « 100 % SANTE »		
Inlays-Core *tarif maîtrisé et libre*	195 % BR -RSS	195 % BR -RSS
Couronnes dentoportées *tarif libre*	125 % BR -RSS	420 % BR -RSS
Autres prothèses dentaires *tarif maitrisé et libre (4)*		
Dent visible	375 % BR - RSS	420 % BR - RSS
Dent non visible	350 % BR - RSS	420 % BR - RSS
Prothèses dentaires *non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)*	300 % BRR	465 % BRR
Orthodontie		
Remboursée par le RO	326 % BR - RSS	372 % BR - RSS
Non remboursée par le RO	326 % BRR	372 % BRR

Autres prestations dentaires		
Implantologie dentaire *(4)*		
Prothèses sur implant	390 % BR - RSS	465 % BR - RSS
Pilier implantaire et implant	400 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	450 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
Parodontologie	200 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES		
Transport		
Transport du malade	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Indemnités de déplacement (médecins - auxiliaires médicaux)	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS
Natalité *(4)*		
Forfait naissance / adoption	250 € par enfant	250 € par enfant
Cure thermale *(4)*		
Remboursée par le RO	20 € par jour + RSS	20 € par jour + RSS
Prévention / Dépistage		
Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du code de la sécurité sociale)	100 % BR - RSS	100 % BR - RSS

(*) Tel que défini par la réglementation. Le 100 % santé permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et audiologie. Dans la limite du prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du remboursement de la sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du panier « 100 % SANTE », la prise en charge s'effectuera à hauteur des soins et prothèses hors « 100 % SANTE ».

(1) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans dans les conditions précisées dans la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.

Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir, sur prescription médicale, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :
- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. Cette condition fait l'objet d'une attestation du prescripteur dont copie est transmise à la caisse d'assurance maladie.

(2) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue (variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition, somme des variations de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie, variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie, variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries, variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries).

En cas d'acquisition de l'équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période de renouvellement s'apprécie à compter de la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement.

(3) Les présentes garanties sont responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les dispositions prises pour son application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux y afférents.

On entend par :

Verres simples : verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.
Verres complexes : verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ;
ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;
ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries ;
ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
Verres hyper complexes : verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

(4) Précisions sur les garanties	
Médicaments non remboursés ou non remboursables	Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 %.
Lentilles correctrices remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % BR - RSS.
Petit appareillage et grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire ou précision indiquée dans le tableau des garanties.
Prothèses capillaires	En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % BR - RSS.
Prothèses auditives	En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % BR - RSS.
Prothèses dentaires	On entend par : - dents visibles : les incisives, canines et 1ère prémolaire. Elles portent les numéros 15 à 25 (en haut) et 35 à 45 (en bas) ; - dents non-visibles : 2ème prémolaire, les molaires et dents de sagesse. Elles portent les numéros 16 à 18 et 28 à 26 (en haut), 38 à 36 et 46 à 48 (en bas). Les prothèses sur implant sont remboursées au niveau de la garantie « Implantologie dentaire ».
Implantologie dentaire	Pour chaque implant dentaire, il est pris en considération pour le versement de la prestation, la première date effective de soins réalisés par le professionnel de santé.
Natalité	Le forfait est versé en complément du remboursement des frais afférents à l'accouchement (frais médicaux, chirurgicaux, frais de séjour…). Les suppléments pour chambre particulière sont pris en charge dans la limite du montant précisé dans le tableau des prestations, quel que soit le mode d'accouchement. En cas d'adoption d'un ou plusieurs enfants par l'assuré, l'indemnité forfaitaire ne peut être réglée que si le (ou les) enfant(s) est (sont) âgé(s) de moins de 12 ans le jour de l'adoption. En cas de naissances ou d'adoptions multiples, versement pour chaque enfant, sur production d'un acte de naissance du nouveau-né ou d'une photocopie du jugement d'adoption. Ce forfait est versée aux deux conjoints, concubins ou partenaires liés par un PACS, si tous deux travaillent dans la même entreprise et sont assurés du régime à titre obligatoire ou facultatif à l'exclusion des ayants droits à charge.
Cure thermale	Le versement de l'indemnité afférente à la cure thermale exclut tous les autres remboursements relatifs à celle-ci au titre des autres garanties (frais de transport, d'hébergement, forfait de surveillance médicale, forfait thermal ...).

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1er juillet 2019, à l'exception :

– du I, II, III, IV et XVII de l'article 1er ;

– du II, XI, XII et XV de l'article 2 ;

– et des dispositions de l'article 3,

qui entreront en vigueur le 1er janvier 2020.

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

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, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2015). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**

AVENANT N° 2 DU 2 JUILLET 2019 À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL

NOR : *ASET1951263M*

IDCC : *1922*

Entre :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRL,

D'une part, et

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion ont conclu le 17 janvier 2019 un avenant de prorogation de l'accord du 6 novembre 2014 instituant des dérogations aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du code du travail.

Cet avenant visait à proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions et ce jusqu'au 30 juin 2019.

En outre, par cet avenant, les partenaires sociaux s'engageaient à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la branche de la radiodiffusion.

À la suite des résultats de l'enquête menée par les organisations professionnelles d'employeurs, les partenaires sociaux ont décidé, en commission mixte paritaire du 5 juin 2019, de proroger à nouveau temporairement, l'accord du 6 mars 2014 afin de permettre un temps plus long de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion, limité au 31 décembre 2019.

Article 1er

Objet de l'avenant

Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 dans toutes ses dispositions.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'appuieront sur les résultats de l'enquête diligentée par les organisations professionnelles d'employeurs, auprès de leurs adhérents, afin de négocier sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion, et au besoin, d'adapter son contenu actuel.

Article 2

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2019 et prendra fin au 31 décembre 2019.

Fait à Paris, le 2 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

ACCORD DU 18 JUIN 2019

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1951264M*
IDCC : *1266*

Entre :

SNRC ;

SNERS,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche du personnel des entreprises de restauration de collectivités représente près de 110 000 salariés dont un sur trois part en formation chaque année. La branche a délivré 264 Certificats de qualification professionnelle en 2017 et environ 400 000 heures de formation.

Fort de ce constat et des spécificités liées au secteur de la restauration de collectivités, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, décliner dans la branche les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 tout en s'inscrivant dans leurs engagements de négociation triennale tels que prévus au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation de leur parcours professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

C'est la raison pour laquelle les parties entendent réaffirmer le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution, le déroulement de carrière des salariés des entreprises de la restauration collective.

La branche de la restauration collective est par ailleurs dotée depuis l'accord collectif du 2 décembre 2014, d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP-RC) aux fins de :

– affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
– renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et la formation professionnelle ;
– développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

À travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs de :

– rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la coarticulation des dispositifs de formation ;
– favoriser l'accès à la formation notamment pour les publics les moins qualifiés (en deçà du niveau CAP) et pour les travailleurs en situation de handicap ;
– maintenir et développer l'employabilité des salariés plus particulièrement des seniors ;
– assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation ;
– développer les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), plus spécifiquement pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité ;
– favoriser la transmission des savoirs et des compétences, notamment par les actions de tutorat ;
– favoriser l'accès aux parcours professionnels, et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation est un levier d'action essentiel dans la plupart des accords et des négociations engagées ou à venir, tant dans la branche professionnelle que dans les entreprises (classifications, travailleurs en situation de handicap, égalité femme/homme, pacte de responsabilité…).

Les parties confient à la CPNEFP-RC la révision, si nécessaire, des priorités de formation et de publics au regard du secteur d'activité et de l'évolution des emplois.

Cet accord annule et remplace l'accord de branche du 7 février 2005. Il reprend l'ensemble des accès, outils, moyens et rôles des acteurs de la formation professionnelle pour les spécifier au personnel des entreprises de la restauration de collectivités.

Afin de répondre à l'ensemble de ces objectifs et priorités, les parties signataires s'accordent sur les dispositions suivantes.

Article 1er

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Article 2

Favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

Quatre voies d'accès à la formation professionnelle peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié :

– le plan de développement des compétences ;
– le compte personnel de formation ;
– le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ;
– les dispositifs de formation par alternance ;

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'articulation des dispositifs de formation, afin de rendre chaque salarié acteur de la sécurisation de son parcours professionnel, dans une logique d'optimisation des moyens au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche.

Article 2.1

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser, à moyen terme, les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

2.1.1. Les départs en formation

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Parmi les actions de formation non obligatoires, les formations qui concourent au développement des compétences peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

– de 100 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
– de 6 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours et en forfait heures sur l'année.

L'entreprise rembourse dans la limite d'un plafond de 70 € et sur présentation de justificatifs les frais exposés par le salarié relevant de la catégorie socio-professionnelle employé, au titre de la garde d'enfant(s) de moins de 15 ans ou d'un ascendant à charge ou d'un enfant en situation de handicap, rattachés au foyer fiscal, dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail et d'une durée d'au moins 2 jours consécutifs.

Article 2.2

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015. Le solde des heures de DIF et les heures de CPF inscrites au 31 décembre 2019, sont convertis en euros à compter du 1er janvier 2019 selon un taux de 15 € par heure.

Chaque titulaire d'un compte personnel formation a connaissance du crédit de son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit sur www.moncompteactivite.gouv.fr. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Le CPF permet un accès à la formation initié par le salarié. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pendant le temps de travail, une autorisation d'absence préalable de l'employeur, demandée dans les délais prévus au 2.2.2, est nécessaire.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir, en considération des besoins et spécificités liés au secteur d'activité de la restauration de collectivités, cet accès à la formation pendant le temps de travail,

notamment lorsque le projet d'évolution du salarié est en lien avec le poste qu'il occupe dans l'entreprise. À ce titre, des abondements pourront être financés par l'opérateur de compétences ou l'employeur.

2.2.1. Alimentation du CPF

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Ainsi, une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail jusqu'à un plafond de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF communiqué au salarié début 2015, converti en euros à compter du 1er janvier 2019 et à utiliser avant le 1er janvier 2021.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

2.2.2. Départ en formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le CPF peut être mobilisé à tout moment, par la personne bénéficiaire, tant pendant qu'en dehors du temps de travail.

Pour les départs en formation pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur 60 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

À réception de la demande du salarié, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'employeur est ainsi en droit de refuser l'absence du salarié, sous réserve de le motiver. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut être source de proposition en matière de priorisation des formations éligibles au CPF en lien avec les actions que l'entreprise serait à même d'accepter. Dans ce cadre, l'employeur peut financer des abondements en cas de crédit insuffisant du compteur CPF du salarié concerné.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, il est rappelé qu'à défaut d'acceptation de l'autorisation d'absence par l'employeur, le salarié conserve la possibilité de mobiliser son CPF sur son temps personnel ou dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

2.2.3. Formations éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

– les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
– des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
– les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

– les bilans de compétences ;

– la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

– les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

– les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.2.4. Cas d'abondements du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les partenaires sociaux demandent à ce que l'OPCO puisse abonder les formations acceptées par l'employeur au titre du CPF, par tous fonds disponibles, notamment issus de versements volontaires. Au demeurant, le salarié employé dans une entreprise de moins de 50 salariés pourra bénéficier, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement de son CPF dans le cadre de la mobilisation des fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences par l'opérateur de compétences compétent.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche et qu'il ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques, l'employeur financera l'éventuel reste à charge auprès de l'organisme de formation.

Pour les salariés en situation de handicap reconnus RQTH qui mobilisent leur CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche, leur crédit disponible sera mobilisé à hauteur de 50 % du solde disponible sur leur compteur CPF, la différence du coût pédagogique étant financée par l'employeur auprès de l'organisme de formation.

Lorsque le coût de la formation qu'il souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut financer des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Article 2.3

La mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le CPF de transition professionnelle vise des projets de formation potentiellement longs et peut s'effectuer pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition professionnelle.

Article 3

Mobiliser les outils d'orientation et formation et sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle

Pour faciliter l'accès à la formation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler et adapter les outils proposés par la législation en vigueur, à savoir :

– des outils d'orientation et de qualification ;

– des outils de sécurisation des parcours professionnels.

Article 3.1

Les outils d'orientation et qualification

L'identification d'un besoin en formation ou la valorisation de compétences peut s'effectuer grâce à différents dispositifs dont :

– l'entretien professionnel ;

– le conseil en évolution professionnelle ;

– le bilan de compétences ;

– la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'intérêt de chacun de ces outils d'orientation et de qualification, accessibles à tout salarié au cours de sa vie professionnelle.

Les salariés peuvent également compléter leur passeport orientation formation et compétences sur le site qui leur est dédié dans le cadre du compte personnel de formation : www.moncompteactivité.gouv.fr.

3.1.1. Les entretiens professionnels

Objet et organisation des entretiens professionnels

L'entretien professionnel représente l'outil d'orientation principal des salariés dans l'entreprise.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien professionnel renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est réalisé au moins une fois tous les 6 ans et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les 6 ans, de façon distincte de l'entretien professionnel renforcé, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical (outre les dispositions spécifiques liées aux mandats).

À l'initiative du salarié, cet entretien peut alors être organisé à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien professionnel qui se tient au retour de l'un de ces congés constitue le nouveau point de départ du délai de 6 ans, mentionné ci-dessus.

Cet entretien se réalise pendant le temps travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

Entretien professionnel renforcé

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel renforcé a également pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie numérique ou papier est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années du/des entretien(s) professionnel(s) au (x) quel(s) il a droit et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation.

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En outre, cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire sur la période considérée.

La progression professionnelle s'entend comme l'ensemble des savoirs mobilisés par le salarié, lui permettant de progresser et donc de valoriser le développement de son employabilité, notamment sur un CV. La progression professionnelle ne se limite pas à la mobilité professionnelle marquée par un changement de poste. Elle peut également se traduire par un élargissement des missions confiées au salarié tout en restant sur le même poste ou encore une montée en expertise sur l'une des missions du salarié. La progression professionnelle s'inscrit aussi dans les changements de poste en restant au même niveau mais en mobilisant de nouveaux savoirs, ou en évoluant de niveau dans sa filière ou une autre filière.

La progression salariale, quant à elle, s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes…), initiée par l'employeur, au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective.

Suivi en cas de transfert du contrat de travail entre deux entreprises de la branche

En cas de transfert de salariés entre deux entreprises de la branche dans les conditions de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, notamment lors d'un transfert de marché, chaque entreprise cédante s'engage à attester par écrit dans la fiche signalétique de transfert la réalisation de ses obligations en matière de formation et notamment d'entretien professionnel, pour la période sous sa responsabilité au moment du transfert ; à savoir que les collaborateurs transférés ont :

– bénéficié d'un ou plusieurs entretiens professionnels en précisant la ou les dates ;
– suivi ou non d'une ou plusieurs formations en précisant lesquelles (intitulé, durée, cadre de réalisation) ;
– obtenu ou non une progression professionnelle ou salariale, en précisant lesquelles ;
– obtenu ou non un ou plusieurs éléments de certification par la formation ou la VAE, en précisant lesquels.

L'employeur repreneur s'engage à réaliser un entretien professionnel à l'occasion du transfert effectif du contrat de travail et à permettre, au vu de l'entretien, un accès prioritaire à la formation, si nécessaire, au cours de l'année qui suit la date du transfert effectif du contrat.

En cas de transfert du contrat de travail intervenant en cours de réalisation d'une formation préparant à un CQP de la branche, l'entreprise cédante et l'entreprise repreneuse s'engagent à ce que le salarié transféré poursuive sa formation jusqu'à son terme. Elles financent le coût de la formation au prorata du temps passé dans chacune des entreprises.

3.1.2. Le conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le salarié est ainsi accompagné dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. L'opérateur du CEP facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

3.1.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire état de ses motivations professionnelles et personnelles, afin d'envisager les orientations possibles tant en matière d'emploi que de formation, dans ou hors du secteur d'activité où il exerce.

Il peut venir en complément de l'entretien professionnel ou encore du conseil en évolution professionnelle qui pourrait être demandé par le salarié auprès des organismes compétents pour le délivrer.

Le salarié, acteur principal de son orientation, peut bénéficier d'un bilan de compétences notamment dans le cadre de son CPF.

3.1.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale d'une année en rapport avec la validation recherchée.

Les parties confirment leur volonté de développer la VAE et demandent à l'OPCO de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

Article 3.2

La sécurisation des parcours professionnels

Outre l'orientation des salariés, les partenaires sociaux et le législateur organisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés grâce à un ensemble de dispositifs prioritaires de professionnalisation.

3.2.1. Le socle de connaissances et de compétences

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à l'accompagnement des salariés ne disposant pas de l'ensemble des capacités nécessaire à la progression professionnelle.

À ce titre, les partenaires sociaux s'engagent à développer et promouvoir le recours au certificat Cléa de façon contextualisée selon les nouvelles conditions réglementaires.

3.2.2. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi participe de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en leur permettant d'acquérir un socle de compétences nécessaires à l'entrée en fonction

dans l'entreprise. La préparation opérationnelle à l'emploi engage l'entreprise à une proposition d'emploi à l'issue de la formation.

Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit mobilisée à titre individuelle ou collective par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Article 4

Développer l'alternance

Article 4.1

Le contrat d'apprentissage

Outre le contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le contrat d'apprentissage représente une autre forme de contrat en alternance à promouvoir.

À ce titre, il est rappelé que le contrat d'apprentissage concerne prioritairement des jeunes de moins de 30 ans et permet d'acquérir, par l'alternance entre des formations et une expérience en entreprise, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, la durée du contrat d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans, en fonction de la durée de formation.

La formation pendant le contrat d'apprentissage est délivrée par un centre de formation d'apprentis.

L'apprenti est suivi dans l'entreprise par un maître d'apprentissage.

Article 4.2

Le contrat de professionnalisation

Afin de favoriser le développement de l'insertion et de la réinsertion professionnelle par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert à toute personne active en âge de travailler, notamment les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi.

Il vise l'acquisition par la formation d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP) ou d'une qualification (CQP non inscrit ou formation visant un métier repéré sur la classification de la convention collective nationale).

De manière expérimentale, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

4.2.1. Durée des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Afin d'ouvrir les contrats de professionnalisation au plus grand nombre de candidats, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de l'action de professionnalisation au-delà de la durée prévue de 6 à 12 mois, dans la limite de 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des actions de professionnalisation envisagées par le salarié.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires de minima sociaux), la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

4.2.2. Durée des actions de formation

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques compris dans le cadre d'un contrat de professionnalisation s'étend au-delà des 15 à 25 % de la durée du contrat prévus par la loi, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des formations identifiées par le salarié et l'entreprise.

4.2.3. Modalités de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation se traduit par une alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

Article 4.3

La reconversion ou promotion par alternance

La reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, elle concerne uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

– enregistrée au RNCP ;

– qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;

– reconnue par une convention collective nationale de branche.

Article 4.4

Le développement de la fonction tutorale

Les parties considèrent que le développement de la fonction tutorale – entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage suppose le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

– les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins

équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
– les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise veillera à ce que l'exercice de la fonction de tutorale n'affecte pas la rémunération globale du salarié tuteur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur/maître d'apprentissage doit avoir bénéficié d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fonction tutorale a pour objet de :
– aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par alternance ;
– accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
– veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ; contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
– participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur/maître d'apprentissage suit les activités d'un alternant ou de deux alternants au plus s'ils sont sur le même site. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur/maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternant, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Le tuteur/maître d'apprentissage et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par l'alternant se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Le tuteur/maître d'apprentissage aura un entretien avec son supérieur hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des alternants.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat. Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou de la reconversion ou promotion par alternance. En cas de départ anticipé de l'apprenti de l'entreprise, une prime calculée au *pro rata temporis* sera accordée au tuteur.

En cas de transfert de marché, le nouvel employeur s'engage à identifier un nouveau tuteur/maître d'apprentissage si celui-ci n'a pas fait l'objet d'un transfert.

Article 5

Favoriser et optimiser le recours aux différentes modalités de formation

Pour permettre l'accès à la formation pour le plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et en particulier toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi.

Article 5.1

Développer la formation de façon multimodale

Qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en situation de travail ou encore en parcours regroupant différentes formes d'apprentissage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises dans la mobilisation d'un large panel de pédagogies, afin de faciliter l'accès aux savoirs.

Ces différentes méthodes pédagogiques de formation peuvent faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre d'un dispositif de formation, dès lors que l'action répond aux critères définis par la législation en vigueur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

– une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
– une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
– des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'action de formation en situation de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail.

Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :

– l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
– la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
– la mise en place de phases réflexives – distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail – permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ;
– des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation

Article 5.2

Coarticulation des modalités pédagogiques

La coarticulation des modalités pédagogiques participe à l'augmentation des possibilités de départ en formation. Ainsi, les partenaires sociaux demandent que les entreprises, avec l'aide de l'OPCO,

développent une ingénierie financière optimale et valorisent, par les prises en charge financières différenciées, tant les formations en présentiel que celles à distance ou en situation de travail.

L'OPCO, dans ses missions d'appui conseil pour le développement de la formation professionnelle appuiera les entreprises, tout particulièrement les TPE-PME, y compris financièrement, dans le déploiement des nouvelles techniques d'apprentissage.

La combinaison entre les différentes formes d'apprentissage est ainsi privilégiée, afin de maximiser l'acquisition de savoirs par les salariés.

Article 6

Optimiser le financement de la formation

Article 6.1

Contributions des entreprises

Chaque entreprise contribue au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ainsi, la contribution unique des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance est de 1,68 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de 11 salariés et plus, et de 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Les partenaires sociaux laissent à l'entreprise le choix d'effectuer des versements volontaires supplémentaires à l'OPCO.

Quelles que soient les décisions de l'entreprise à cet égard, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCO se doit de financer les dispositifs de formation sans discrimination, dès lors que l'entreprise remplit les critères requis.

L'OPCO peut en outre être amené à financer pour une durée maximale de 2 ans des actions de formation demandées par des entreprises en situation conjoncturelle difficile, dès lors que la demande en aura été faite auprès de la CPNEFP de branche, celle-ci ayant alors pour mission d'analyser les situations nécessitant la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 6.2

Les autres financements

Les priorités de financement de la formation professionnelle instituées par l'État, le législateur et les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, correspondent aux besoins communs de la plupart des entreprises.

Soucieux d'accompagner les publics dits prioritaires au regard de la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO et à la CPNEFP-RC de veiller à une réponse systématique aux appels à projets et aux objectifs définis notamment par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences le FSE mais aussi par tout autre accompagnateur au développement de la formation professionnelle.

Article 7

Coordonner le rôle des acteurs de la formation

Le développement de la formation professionnelle repose avant tout sur les missions portées par les différents acteurs internes et externes à l'entreprise. Afin d'encourager son développement, les partenaires sociaux souhaitent positionner chaque acteur dans ses rôles et missions vis-à-vis de la formation professionnelle.

Article 7.1

La branche professionnelle et la CPNEFP-RC

L'accord constitutif de la CPNEFP-RC du 6 mars 2019 pose les rôles et missions de cette dernière, mais également les motivations de sa création, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois :

– affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
– renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
– développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

La CPNEFP-RC a pour mission de créer des certificats de qualification professionnelle, de les transmettre à France Compétences aux fins d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de façon à rendre accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche, puis de les promouvoir afin d'en faire un levier d'accès à la certification des salariés de la branche.

Article 7.2

L'OPMQC

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers, la façon dont les entreprises emploient ces métiers, des qualifications mobilisées dans le cadre de ces métiers et enfin, des compétences requises pour l'exercice des fonctions.

En tant que de besoin, l'OPMQC peut s'appuyer sur les services de l'OPCO pour mener à bien ses travaux.

Il est attendu de l'OPMQC des analyses régulières permettant ainsi à la CPNEFP-RC d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et ses priorités en matière notamment de développement de la formation professionnelle.

La CPNEFP-RC est habilitée à ce titre à faire des demandes d'études à l'observatoire.

Article 7.3

L'opérateur de compétences (OPCO)

7.3.1. Missions de financement

L'opérateur de compétences prend en charge :

– les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
– les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;

Pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

7.3.2. Missions de service

L'OPCO a un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :

– il apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

– il apporte un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification relative à la coconstruction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;
– il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
– il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance (« FOAD ») et les actions de formation en situation de travail (« FEST ») auprès des entreprises.

Article 7.4

Les acteurs au sein de l'entreprise

7.4.1. L'employeur

L'employeur est un acteur incontournable dans le développement de la formation professionnelle. Il est de sa responsabilité de participer à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à leur évolution ou au maintien dans l'emploi. Il participe également au développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, l'employeur communique, par tout moyen approprié, auprès de l'ensemble des salariés sur les outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle désormais à leur disposition.

En outre, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences représente un enjeu important dans la progression professionnelle des salariés. Il appartient donc à l'employeur de tout mettre en œuvre pour identifier les salariés concernés et de les accompagner dans l'atteinte de ce socle préalable à leur professionnalisation.

L'ensemble de ces missions de formation appartenant à l'employeur, fait l'objet d'une information auprès des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

7.4.2. Les salariés

a) Plan de développement des compétences : Tout salarié a l'obligation de suivre les formations qui visent l'adaptation au poste ou le maintien dans l'emploi prévu par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

b) CPF : Le salarié participe éventuellement à sa progression professionnelle de sa propre initiative en mobilisant, s'il le souhaite, son CPF.

c) CPF : Le salarié peut également décider d'un projet professionnel ou de sa reconversion en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un projet de transition professionnel.

7.4.3. Le comité social et économique

Le comité social et économique a pour mission de participer activement au développement de la formation professionnelle en entreprise. Pour ce faire, il dispose avant le déploiement du plan de développement des compétences, d'un état reprenant l'ensemble des actions de formation de l'année précédente, de l'année en cours et de celles envisagées par l'entreprise, ainsi que des orientations notamment en matière de développement du CPF et de l'alternance à destination des salariés et futurs salariés.

Au-delà de ces missions consultatives, le comité social et économique et *a fortiori* lorsqu'elle existe, la commission formation, participe à la réflexion sur l'effort de formation professionnelle et l'information des salariés, notamment des travailleurs en situation de handicap et des jeunes, quant à l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi que les représentants du personnel en entreprise, soient une réelle source de proposition, d'amélioration et d'information sur la formation professionnelle pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Concernant la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions bénéficiant spécifiquement aux entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, ces entreprises voient notamment leur plan de développement des compétences financé par les fonds mutualisés, bénéficient de l'accompagnement, de l'appui et du conseil des opérateurs de compétences, les salariés de ces mêmes entreprises pourront bénéficier d'abondements de leur CPF financés par l'opérateur de compétences, de compétences. Dans ces conditions, des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne paraissent pas opportunes.

Article 9

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 10

Suivi et revoyure

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi ayant pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

Cette commission de suivi est constituée de représentants des employeurs, et de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, appartenant pour cette dernière et par ordre de priorité à la SPP, à la CPNE puis au conseil d'administration de l'OPCO, à condition, dans ce dernier cas, que ce dernier représente la branche de la restauration de collectivités.

Elle se réunit tous les ans à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de sa mise en œuvre et, le cas échéant, de l'adapter.

Article 11

Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail et par l'article 3 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification devront être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.

Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les partenaires sociaux devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'article 2 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 12

Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 18 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale

IDCC : 18. – **INDUSTRIE TEXTILE**

ACCORD DU 15 JUILLET 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMA GARANTIES AU 1ER JUILLET 2019

NOR : *ASET1951249M*
IDCC : *18*

Entre :

UPDB,

D'une part, et

CGT ;

FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Rémunérations minima garanties

En préambule, il est rappelé que la nouvelle classification entrée en vigueur au 1er mai 2016 concerne l'ensemble des entreprises textiles conformément à l'accord de branche du 19 décembre 2013.

Les organisations syndicales présentes déplorent la présence d'une seule entreprise, et souhaitent que lors des prochaines négociations à venir d'autres dirigeants complètent la délégation patronale.

Après négociation, les parties ont décidé d'adopter la grille suivante, laquelle fait désormais référence à la nouvelle classification.

1. Salaires horaires bruts à compter du 1er juillet 2019

(En euros.)

NIVEAU	
1	10,08
2	10,09 10,13 10,16
3	10,16 10,20 10,26

NIVEAU	
4	10,26 10,57 10,90
5	10,90 11,70 12,28
6	12,28 12,76 13,76

2. Salaire aux pièces au 1er juillet 2019

Les éléments constitutifs du rack sont augmentés de 1,8 % par rapport au dernier barème édité en mai 2016 par l'union professionnelle des dentelles et broderies.

Article 2

Champ d'application

Cet accord s'applique à compter du 1er juillet 2019 dans les entreprises de dentelle mécanique de la place de Caudry et environs.

Article 3

Conditions d'application

Toutes les dispositions à venir de l'union des industries textiles sur les salaires ne pourront se cumuler avec cet accord, le plus avantageux restant seul applicable.

Article 4

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque partie et pour les dépôts au greffe du conseil de prud'hommes de Cambrai ainsi qu'auprès des services centraux du ministère du travail.

Ces deux dépôts seront effectués par l'union professionnelle des dentelles et broderies.

Fait à Cambrai, le 15 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **PERSONNEL DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 412. – **GUIDES ACCOMPAGNATEURS ET ACCOMPAGNATEURS AU SERVICE DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

ACCORD DU 20 JUIN 2019

RELATIF À LA MISE À DISPOSITION DES SALARIÉS

NOR : *ASET1951265M*
IDCC : *1710*

Entre :

Entreprises du voyage ;

SETO,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 20 août 2008 transpose aux salariés du privé le droit d'être mis à disposition par son employeur, auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur au titre de l'article L. 2135-7 du code du travail.

Article 1er

Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour but de définir les modalités de cette mise à disposition.

Elles s'inscrivent dans la continuité du chapitre II de la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises prévu à l'article 1er de ladite convention.

L'accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour faciliter un dialogue social de qualité et de proximité.

Article 2

Obligation de mise à disposition

Tout salarié de la branche peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs dans les conditions suivantes :

– les accords exprès, de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur, du salarié et de son employeur, sont requis ;

– une convention tripartite (employeur, organisation syndicale ou association d'employeur et salarié) est conclue afin de préciser :

  – les modalités d'organisation du travail au sein de l'organisme dans lequel le salarié est mis à disposition ;

  – l'éventuel maintien des avantages légaux, conventionnels et d'entreprise, par l'employeur. Une attention particulière sera portée au respect des droits à la formation, notamment au vu des évolutions législatives ;

  – les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;

  – les obligations des parties ;

  – le terme de la convention ;

  – les conditions de retour dans l'entreprise telles que prévues à l'article 5 (période probatoire, préavis, état des lieux des compétences, etc.).

Les éventuelles indemnités de fonction payées par l'organisation syndicale au salarié pendant sa mise à disposition sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

Article 3

Régime de la mise à disposition

La mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs est une nouvelle exception à l'article L. 8241-1 du code du travail. Elle n'est pas constitutive du prêt de main-d'œuvre illicite.

Article 4

Suivi des mises à disposition
(art. L. 2242-1 et suivants du code du travail)

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Pour les entreprises non soumises à l'obligation annuelle de négociation, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Article 5

Arrivée du terme de la convention de mise à disposition

Afin d'anticiper le terme de la convention, que ce soit pour l'employeur ou pour le salarié, des discussions doivent être initiées avant son terme de façon tripartite selon les délais suivants :

– 1 mois avant le terme pour les détachements de 3 mois maximum ;

– 2 mois avant le terme pour les détachements de plus de 3 mois et 6 mois maximum ;

– 3 mois pour les détachements entre 7 mois et 12 mois ou plus.

Au plus tard, 2 mois avant le terme pour un détachement de plus de 7 mois, de 1 mois pour un détachement de 3 à 6 mois et de 15 jours pour un détachement de moins de 3 mois le salarié,

avec accord exprès de l'employeur, de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur, la convention pourra être renouvelée.

Le cas échéant, les articles 2 et suivants s'appliquent à nouveau.

Dans le cas contraire, le salarié retourne dans son entreprise et bénéficie des conditions suivantes :

– le retour sur son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
– un entretien individuel avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ;
– un état des lieux des compétences acquises pendant la mise à disposition. Les modalités de cet état des lieux, de préférence sous la forme d'un bilan des compétences, sont définies dans la convention tripartite de mise à disposition ;
– une formation de remise à niveau sur le poste si nécessaire, ou formation pour intégrer un nouveau poste ;
– l'organisation syndicale ou l'association d'employeur s'engage à établir un état des compétences acquises par le salarié détaché au cours de sa mission dans le délai correspondant à la date de renouvellement de sa convention.

En cas de rupture anticipée de la convention de mise à disposition, notamment si une période probatoire a été décidée, il est prévu des délais de prévenance comme suit :

– 15 jours avant le terme pour les détachements de 3 mois maximum ;
– 30 jours avant le terme pour les détachements de plus de 3 mois et 6 mois maximum ;
– 45 jours pour les détachements entre 7 mois et 12 mois ou plus.

Article 6

Conséquence d'un transfert d'employeur

La convention tripartite de mise à disposition perdure même en cas de transfert de salariés auprès d'un autre employeur.

Article 7

Publication. – Extension. – Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un suivi annuel par la commission paritaire de branche.

Article 8

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 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190430-001119

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X