Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Bulletin officiel

Conventions collectives

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction de l'information légale et administrative

2020-04

8 février 2020

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-04 du 8 février 2020

Ministère du travail..... 1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-04.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-04 du 8 février 2020

Conventions, avenants et accords

Pages

Ameublement (fabrication) : avenant n° 1 du 19 octobre 2019 à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé 3

Ameublement (négoce) : accord du 2 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle .. 7

Ameublement (négoce) : accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 24

Assistance (sociétés) : avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical 29

Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 4 du 4 décembre 2019 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé 43

Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 27 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2020 56

Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 28 novembre 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO 59

Bureau d'études techniques : avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé 61

Commerces (Pays de Rennes) : protocole d'accord du 28 octobre 2019 à l'accord du 13 novembre 2015 relatif à l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches, de 2016 à 2019 sur le Pays de Rennes 64

Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 5 du 29 octobre 2019 à l'annexe II du 27 juin 2007 relatif aux classifications 66

Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 13 du 29 octobre 2019 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé 68

Électriques et gazières (industries) : avenant n° 5 du 26 novembre 2019 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire 79

Entreprises de transport et services maritimes (personnels navigants officiers) : accord du 22 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») 83

Pages

Formation (organismes) : avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé 92

Fruits et légumes (expédition et exportation) : accord du 15 février 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 99

Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 1 du 18 décembre 2019 à l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social 101

Jeux, jouets (industries) : avenant n° 84 du 14 novembre 2019 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » 104

Métallurgie (Indre-et-Loire) : accord du 25 novembre 2019 relatif à la valeur du point et aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020 117

Métallurgie (Loiret) : accord du 25 novembre 2019 relatif à la valeur du point et aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020 121

Missions locales et PAIO : avenant n° 66 du 26 novembre 2019 relatif à la complémentaire santé (titre XI de la convention) 125

Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 9 décembre 2019 relatif à la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A ») 131

Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 9 décembre 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue 142

Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020 148

Promotion immobilière : avenant n° 5 du 22 novembre 2019 à l'accord collectif du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé 153

Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 4 du 15 octobre 2019 à l'accord national interprofessionel du 17 novembre 2017 relatif à la compétence catégorielle (art. 19 et annexe B) 159

Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 5 du 15 octobre 2019 à l'accord national interprofessionel du 17 novembre 2017 relatif à la transformation juridique (art. 40) 161

Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 6 du 15 octobre 2019 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif aux rémunérations et cotisations . 163

Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 25 octobre 2019 relatif à la fixation du taux de cotisation au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO 165

Transport aérien (personnel au sol, manutention et nettoyage) : accord de méthode du 22 novembre 2019 relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles 167

Transport aérien (personnel au sol, manutention et nettoyage) : accord de méthode du 11 décembre 2019 relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles 173

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : **1411 | AMEUBLEMENT (Fabrication)**

Avenant n° 1 du 19 octobre 2019
à l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé

NOR : *ASET2050067M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNIFA ;

UNAMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre de la réforme « 100 % santé », les dispositions relatives aux contrats dits « responsables » telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, et à leurs décrets d'application, évoluent.

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement conviennent d'adapter les stipulations de l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé de la fabrication de l'ameublement afin de les mettre conformité aux dispositions relatives aux contrats dits « responsables ».

En conséquence, il a été conclu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1er de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Modification de l'article 5 « Garanties du régime conventionnel »*

L'article 5 de l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé est modifié comme suit :

> « L'article 5 | *Garanties du régime conventionnel*
>
> Les prestations ci-dessous s'entendent « y compris les prestations versées par le régime obligatoire (RO) », c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO).
>
> Seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge à l'exception de la chambre particulière et de la médecine douce.
>
> Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Garanties de base obligatoires

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS GARANTIES DE BASE OBLIGATOIRES	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION *(y compris maternité)*		
Forfait journalier hospitalier	**100 % FR**	
Frais de séjour	**100 % BR**	
Honoraires *(consultations et actes)*	**170 % BR**	**150 % BR**
Chambre particulière *non remboursée par le RO*	**30 € par jour**	
SOINS COURANTS *(y compris maternité)*		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	**100 % BR**	**100 % BR**
- Consultations et visites de spécialiste	**100 % BR**	**100 % BR**
- Actes techniques médicaux	**100 % BR**	**100 % BR**
- Actes d'imagerie médicale	**100 % BR**	**100 % BR**
Honoraires paramédicaux	**100 % BR**	
Analyses et examens de laboratoire	**100 % BR**	
Médicaments		
- Médicaments *remboursés par le RO*	**100 % BR**	
Matériel médical ***(hors aides auditives et optique)***	**100 % BR**	
AIDES AUDITIVES		
Le renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.		
Equipement « 100 % SANTE » *	100% SANTE **A compter du 01/01/2021 : 100 % FR ***	
Equipement Hors « 100 % SANTE » - Tarif libre *	**Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR** **A compter du 01/01/2021 : Hors « 100 % SANTE » - Tarif Libre :** **100 % BR, limité à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire**	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	**100 % BR**	

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS GARANTIES DE BASE OBLIGATOIRES
OPTIQUE	
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées.	
Equipement « 100 % SANTE » * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	**100 % FR ***
Equipement Hors « 100 % SANTE » - Tarif libre *	
- Monture :	**100 € par monture**
- Verres :	
Par verre simple	**80 €**
Par verre complexe	**100 €**
Par verre hypercomplexe	**100 €**
- Prestations d'adaptation	**4 €**
Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	**100 % BR + 100 € par an et par bénéficiaire**
Matériel médical optique	**100 % BR**
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100 % SANTE » * :	**100 % FR ***
Soins Hors « 100 % SANTE » *	
- Soins dentaires	**100 % BR**
- Inlays-Onlays Tarif maitrisé et libre	**125 % BR**
Prothèses dentaires Hors « 100 % SANTE » *	
- Prothèses dentaires Tarif maitrisé et libre	**250 % BR**
- Inlays-Core Tarif maitrisé et libre	**250 % BR**
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	**150 % BR**
AUTRES GARANTIES	
Transport	**100 % BR**
Cure thermale	
- Remboursée par le RO Honoraires médicaux (forfait de surveillance médicale, pratiques médicales complémentaires)	**100 % BR**
Frais de transport et Frais d'hébergement à l'exclusion des frais de repas	**100 % BR**
Médecine douce	
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur	**23 € par séance, limité à 1 séance par an et par bénéficiaire**
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	**100 % BR**

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO :** Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale

(*) Tels que définis 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 aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100 % Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100 % Santé ».

Les verres « simples » sont :

- les verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries ;
- les 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 ;
- les verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

Les verres « complexes » sont :

- les verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ;
- les 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 ;
- les 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 ;
- les verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries ;
- les 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 ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries .

Les verres « hyper complexes » sont :

- les verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries ;
- les 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 ;
- les 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 ;
- les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

Article 3 | *Modification de l'article 6 « Caractère responsable du contrat »*

L'article 6 de l'accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé est modifié comme suit :

> « Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.
>
> Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables" tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets et arrêtés d'application.
>
> En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables". »

Article 4 | *Date d'application et demande d'extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application le 1er janvier 2020. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 19 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : **1880** | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

Accord du 2 octobre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2050060M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, du 14 décembre 2013, de leurs avenants et des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009, du 28 juillet 2011 et du 5 mars 2014 et du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité de la formation, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est essentielle pour la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison pour se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir. En outre, le présent accord intègre certaines dispositions contenues dans l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 26 mai 2015.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise. À travers le compte personnel de formation (CPF), elle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

– attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle ;

– améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;

– améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi et favoriser le reclassement des salariés menacés dans leur emploi ;
– dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation, apprentissage et certifications) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
– favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation ;
– adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés et notamment les seniors, les personnes en situation de handicap et les salariés fragilisés par une longue absence ;
– garantir l'accès à la formation à tous les salariés ;
– reconnaître et valider les expériences des salariés qui le souhaitent ;
– valoriser et professionnaliser la branche ;
– préparer les salariés aux évolutions des métiers et assurer leur employabilité ;
– donner aux partenaires sociaux de la branche l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans la Branche et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ;
– donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
– prendre en compte la formation dans l'évolution de carrière.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche :
– de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences par la mise en œuvre des CQP ;
– de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE ;
– d'être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources ;
– d'assurer la reconversion et l'adaptation des emplois menacés.

Article préliminaire | *Champ d'application*

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (art. 1er).

Titre 1er L'accueil des jeunes dans l'entreprise

Article 1er | *Les stagiaires et les jeunes salariés*

1.1. Stage en entreprise

Les parties au présent accord souhaitent rappeler un certain nombre de principes contenus dans le code de l'éducation relatif aux stages en entreprise :
– le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent ;
– un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du code de l'éducation ;

– une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation ;

– en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés. Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;

– les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité social et économique dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;

– l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage ;

– conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

1.2. Accompagnement des jeunes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes un parcours d'intégration dans l'entreprise.

Ce parcours d'entrée peut comporter en plus d'une visite du site, de la présentation de l'environnement de travail, des collègues, l'une des mesures suivantes :

– un livret d'accueil ;

– la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;

– une information sur la sécurité au travail, ou une formation lorsqu'elle est rendue légalement obligatoire.

1.3. Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Titre 2 L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les signataires rappellent l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), compte personnel de formation (CPF), projet de transition professionnelle (PTP), promotion par alternance (Pro-A), voire le plan de développement des compétences, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou CQPI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, les parties se sont engagées dans la création, la poursuite et le suivi de plusieurs certificats de qualification professionnelle de branche et de certifications, nés de la nécessité de continuer à répondre au renforcement des compétences des salariés.

Article 2 | *Plan de développement des compétences (PDC)*

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement de compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions sont classées en deux catégories :

– les actions de formation obligatoires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;

– les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Article 3 | *Le compte personnel formation (CPF)*

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage.

Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1er janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les heures acquises au titre CPF (et du DIF avant le 1er janvier 2019) sont converties en euros à raison de 15 € par heure depuis le 1er janvier 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1er trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription du crédit en euros se fait au cours du premier semestre 2019, au titre de l'activité salariée exercée en 2018).

Le compte est consultable sur www.moncompteactivite.gouv.fr.

3.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du code du travail peuvent mobiliser leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

3.2. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 € par an pour se former (plafonné à 5 000 €) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 € (plafonné à 8 000 €).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 38.2 de la convention collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

3.3. Abondement du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

3.4. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

3.5. Mise en œuvre de l'abondement correctif

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du code du travail est dû lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

3.6. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

– par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
– ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
– ou d'être accompagné pour la VAE ;
– ou de réaliser un bilan de compétences ;
– ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
– ou de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

Article 4 | *Le projet de transition professionnelle (PTP)*

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

4.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

4.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

– soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
– soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

4.3. Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Article 5 | *L'égalité femme homme dans le domaine de la formation*

Les parties entendent se référer aux principes définis par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 avril 2010.

5.1. Égalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre 2 de l'accord du 9 avril 2010.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux dispositifs de professionnalisation.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de CPF effectué en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants à charge (jusqu'à 12 ans révolus) seront pris en charge sous réserve qu'il s'agisse d'une action de formation éligible qui corresponde à l'activité de l'entreprise et que le salarié informe l'employeur de l'action CPF sollicitée. Ces frais ainsi engagés seront remboursés sur justificatifs (bulletin de salaire, CESU).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales, la question de l'égalité professionnelle.

5.2. Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après congé maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la Pro-A.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les informations recueillies sont incorporées au rapport de branche.

Chapitre 2 L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 6 | *Entretien professionnel*

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

6.1. Bénéficiaires

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel selon la périodicité définie légalement ou par accord d'entreprise. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

6.2. Finalité

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et des possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

6.3. Modalités

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, sera communiqué au salarié le guide de l'entretien professionnel élaboré par la CPNEFP, ou un document spécifique élaboré dans l'entreprise ayant le même objet dont le contenu reprend au moins les informations contenues dans le document élaboré par la CPNEFP.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants (remise du guide de l'entretien professionnel).

6.4. Périodicité

Indépendamment des entretiens prévus au 6.1 ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus au 6.1 et s'il a :

– suivi au moins une action de formation ;

– acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5. Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formations souhaitées par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites au 6.4 ci-avant.

Article 7 | *Le passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Article 8 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences défini à l'article L. 6313-4 du code du travail permet à tous salariés :

– d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;

– de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;

– d'en tirer profit pour justifier une recherche d'emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Ce bilan peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, ou encore être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle.

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au bilan de compétences, à l'issue d'un congé parental d'éducation (art. 4.2 de l'accord égalité du 9 avril 2010), le bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, conformément aux articles L. 6322-42 et suivants du code du travail.

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Article 9 | *Validation des acquis de l'expérience*

Conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies aux articles R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 10 | *Le contrat d'apprentissage*

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage conclu conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement définie.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

– participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
– accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
– organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
– organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
– assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1re année	30 % du Smic	46 % du Smic	58 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2e année	42 % du Smic	54 % du Smic	66 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	58 % du Smic	70 % du Smic	83 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 11 | *Le contrat de professionnalisation*

11.1. Objectif et public

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

11.2. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

11.3. Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

11.4. Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon les tableaux suivants :

Pour la première année :

(Voir tableau page suivante.)

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non bac	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du salaire minimum conventionnel (SMC)
Bac	80 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

À compter de la deuxième année (à compter du 13e mois) :

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non bac	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2de année.

11.5. Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis, comme les actions pour les publics en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi.

11.6. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

– le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

– le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12 | *La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)*

Le dispositif relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance Pro-A fait l'objet d'un accord spécifique.

13.1. Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage, a les missions suivantes :

– accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;

– assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;

– contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

13.2. Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCO dans la limite des plafonds fixés à l'article D. 6332-93 du code du travail.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Chapitre 4 Les certifications professionnelles de branche

Les dispositions de ce chapitre sont définies par l'accord relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles de la branche en date du 24 mai 2019.

Article 14 | *L'encadrement*

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

– les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;

– leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels, en se basant sur le guide de l'entretien professionnel établi par la CPNEFP.

Article 15 | *Information et consultation du CSE*

Le CSE sera consulté sur le dispositif de formation professionnel dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Article 16 | *Observatoire prospectif des métiers*

16.1. Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 20 décembre 2006 un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

16.2. Missions

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

– de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;

– d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic susceptible de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

À ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la CPNEFP qui peut ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

– de recueillir les informations concernant les actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs retenus dans l'accord d'engagements prévus au titre I du présent accord.

16.3. Comité de pilotage

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire dédié aux études de branche. Elle a notamment pour mission d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

Article 17 | *La CPNEFP*

En complément des missions telles que définies par l'accord du 23 janvier 2005, la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition et à la création des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

Article 18 | *Le conseil en évolution professionnelle*

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, conformément aux dispositions de l'article 6.2.

Titre 4 Financement de la formation professionnelle

Article 19 | *Désignation de l'OPCO par la branche*

L'opérateur de compétences désigné par la branche du négoce de l'ameublement est l'OPCOMMERCE.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

Titre 5 Dispositions finales

Article 20 | *Portée de l'accord*

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

Article 21 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Article 22 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 26 mai 2015.

Article 23 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit

remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 24 | *Révision et dénonciation*

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la 3e année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : **1880** | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

Accord du 2 octobre 2019

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : *ASET2050061M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Article 1er | *Publics*

Le dispositif Pro-A est destiné :

– aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;

– aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

– aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 2 | *Objectifs de la Pro-A*

Pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

– un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;

– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

– une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

Pour les entreprises, la reconversion ou la promotion par alternance vise à :

– prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;

– permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

– permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 3 | *Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance*

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

– soit du salarié ;

– soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces actions :

– sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;

– ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;

– peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires ou de formations définies dans le cadre d'un avenant au présent accord établi sur proposition de la CPNEFP.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

CAP	Employé de vente
RNCP	Employé commercial en magasin
Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente/option A animation et gestion de l'espace commercial
Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin
Titre	Vendeur conseiller commercial
Titre professionnel	Responsable de rayon
DUT	Techniques de commercialisation
BTS	Management commercial opérationnel
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client
BTS	BTS Technico-commercial
Titre professionnel	Manager d'unité marchande
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée
Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale
Licence professionnelle	Commerce SPE commerce électronique
Licence professionnelle	Commerce responsable univers de consommation
Licence professionnelle	Commerce et distribution
Licence professionnelle	Management des organisations, option responsable point de vente
Titre	Responsable de la distribution
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution
Titre RNCP	Chef de magasin
Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale
Titre	Responsable management opérationnel commercial et marketing
Titre RNCP	Responsable commercial et marketing
Titre	Responsable marketing et commercial
Titre	Développeur marketing et commercial
Titre	Responsable du développement commercial
Titre	Responsable de centre de profit en distribution
Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente
Titre RNCP	Manager de rayon
RNCP	Responsable opérationnel d'unité
Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle
Titre RNCP	Vendeur – agenceur de cuisines et salles de bains
Titre RNCP	Poseur – agenceur de cuisines et salles de bains
CQP	Concepteur/vendeur de cuisines et aménagement intérieur
CQP	Installateur de cuisines et aménagement intérieur
CQP	Chef des ventes en magasin de cuisine et aménagement intérieur
CAP	Solier moquettiste

CAP	Employé de vente
Titre pro	Solier moquettiste (+ mention complémentaire parqueteur)
CAP	Conducteur routier marchandises
Bac pro	Logistique
CAP	Opérateur/opératrice logistique
BEP	Logistique et transport
Titre pro	Agent magasinier
Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent
Licence professionnelle	Management des processus logistiques
Titre RNCP	Responsable en logistique
Titre RNCP	Responsable logistique
Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique
Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information
Licence professionnelle	Logistique, spécialité responsable d'unité opérationnelle logistique
Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux
Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques
Titre RNCP	Responsable en logistique et transports
Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution
Titre Pro	Logisticien transport international
DUT	Gestion logistique et transport
Titre pro	Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
Titre pro	Technicien en logistique d'entreposage
BTS	Transport et prestations logistiques
Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web
Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation
Titre RNCP	Concepteur designer graphique
Titre RNCP	Développeur web
Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique
RNCP	Décorateur merchandiser
RNCP	Responsable visuel merchandiser

Article 5 | *Financement par l'OPCO*

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait défini dans les conditions réglementaires.

Ce forfait peut être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prendra également en charge les salaires et charges sociales correspondant à ces formations dans la limite des montants définis réglementairement.

Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 8 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 9 | *Révision et dénonciation*

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : **1801** | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

Avenant n° 44 du 4 novembre 2019
relatif à l'exercice du droit syndical

NOR : *ASET2050059M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont profondément modifié le dialogue social tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles.

Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de réviser les dispositions conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical au sens large.

Au-delà du fonctionnement des instances représentatives nationales et des moyens qui y sont alloués, les partenaires sociaux ont souhaité exprimer leur attachement à l'évolution professionnelle et personnelle des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Les dispositions visées ci-dessous annulent et remplacent l'ensemble des dispositions antérieures de la CCNA, de ses avenants et accords de branche relatifs à l'exercice du droit syndical.

Chapitre Ier Instances représentatives de branche

Article 1er | *CPPNI*

Article 1.1 | *Création de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée en application de la loi du 8 août 2016. Elle se substitue aux réunions paritaires prévues à l'article 7 de la convention collective nationale et à la commission paritaire d'interprétation prévue à l'annexe 2 en vigueur à la date de signature du présent avenant.

La CPPNI se réunit en application du présent accord :

– pour les réunions paritaires (art. 1.4) ;

– pour la commission d'interprétation si nécessaire (art. 1.5).

Elle peut également mandater des groupes de travail paritaires sur des thèmes relevant de ses missions dans les mêmes conditions que pour les réunions de négociation.

Article 1.2 | *Composition de la CPPNI*

La commission se compose de manière strictement paritaire d'une part de la délégation des employeurs et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La délégation du personnel comprend au maximum 7 personnes par organisation syndicale représentative de salariés rémunérées par l'employeur.

Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation syndicale de salariés.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de 2 salariés de la même société.

Les organisations syndicales de salariés notifient à l'organisation d'employeurs, les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentant.

Chaque employeur concerné en est informé, dans le même temps, par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont concomitamment communiquées dans les mêmes conditions.

Article 1.3 | *Missions de la CPPNI*

En référence à la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord, la CPPNI a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

– négocie et définit les thèmes relevant de la négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel.

Elle définit à cet effet un calendrier annuel de négociation ;

– émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut, à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées par le code de l'organisation judiciaire ;

– représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

– établit, dans les conditions prévues par la loi, un rapport paritaire annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :

  – de la durée du travail, du travail à temps partiel, des intermittents, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;

  – du repos quotidien et des jours fériés ;

  – des congés payés et autres congés ;

  – du compte épargne-temps.

Ce rapport est versé dans la base de données nationale mentionnée au code du travail. Il établit un impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche en formulant le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 1.4 | *Réunions de la CPPNI*

Réunions paritaires

La CPPNI se réunit autant que de besoin et *a minima* six fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

Elle est présidée par un représentant de la délégation patronale qui est chargé de l'établissement du compte rendu qui est communiqué 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

La CPPNI définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires.

Elle prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Réunions préparatoires

Une journée (hors temps de transport) est consacrée à la préparation de la réunion qui précède chaque réunion paritaire. Cette journée est assimilée à un temps de travail effectif et est fixée librement par chaque organisation syndicale de salariés.

Le nombre maximum de personnes pouvant y participer, pour chaque organisation syndicale de salariés, est fixé à 10. Ces 10 personnes sont rémunérées, mais seulement 5 d'entre elles peuvent être remboursées pour leurs frais de transport et d'hébergement.

Trajets

Le temps de trajet fait l'objet d'une indemnisation financière ou en temps fixée forfaitairement à 4 heures pour l'aller et 4 heures pour le retour pour les personnes se déplaçant de la Province vers paris/région parisienne, de paris/région parisienne vers la province et de province à province.

Documentation

Les documents nécessaires aux réunions sont adressés au moins 8 jours calendaires à l'avance, que ceux-ci proviennent des organisations syndicales de salariés ou de la délégation patronale.

Indemnisation des salariés

Les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement dans le respect des modalités prévues en entreprise. Ils sont, lorsqu'il n'y a pas de prise en charge directe par leur employeur respectif, remboursés sur présentation de justificatifs.

Le remboursement ne peut être inférieur aux bases suivantes :

– frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés par repas ;
– frais d'hébergement :
  – remboursement de la nuitée et du petit-déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour paris/région parisienne ;
  – remboursement de la nuitée et du petit-déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour la province.

Ces montants sont revalorisés chaque année en janvier, sur la base des indices INSEE :

– 1 111 Restaurants, cafés et établissements similaires ;

– 1 120 services d'hébergement.

Comptes rendus

Des comptes rendus des commissions paritaires (CPPNI et CNPEF) sont établis par la délégation patronale et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

Article 1.5 | *Avis d'interprétation*

Les décisions de la CPPNI sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés. Les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Saisine de la CPPNI dans le cadre d'une demande d'avis d'interprétation

La CPPNI peut être saisie soit à la demande d'une entreprise adhérente soit à la majorité des organisations syndicales de salariés.

Cette demande doit être expressément motivée par la ou les parties demanderesses.

Cette demande doit être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception au siège du syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA).

À compter de la réception, le SNSA dispose d'un délai de 1 mois pour convoquer la CPPNI dans la forme prévue ci-dessus.

À l'issue de la réunion, le SNSA dispose de 15 jours calendaires pour apporter une réponse motivée de la commission sous forme de procès-verbal.

À la demande d'une juridiction

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une disposition d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

– soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel

– soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à la juridiction demanderesse en fonction du calendrier définit par la juridiction.

Hors demande d'une juridiction

Après recherche de solution, si une difficulté ou un différend soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par la délégation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentant au moins 50 % au sens de la mesure d'audience concernant la représentativité dans les branches communiquée tous les 4 ans par la direction générale du travail, la CPPNI est réunie à l'initiative de l'une quelconque

des organisations visées au présent alinéa. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

La demande d'interprétation doit être faite par écrit et communiquée sous forme de lettre recommandée à la branche avec copie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

La branche accuse réception de la demande dans les 8 jours calendaires.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

– soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et les organisations syndicales de salariés ;

– soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche dans les 8 jours calendaires.

La délégation patronale communique aussitôt l'interprétation retenue aux entreprises de la branche.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission ne prive pas les salariés, dont les Intérêts sont en cause, de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation patronale.

Article 1.6 | *Obligation de transmission des accords d'entreprise*

Les entreprises appliquant la convention collective nationale assistance doivent obligatoirement transmettre à la CPPNI les accords concernant les thèmes visés à l'article 1.3 ci-dessus. La transmission est effectuée à l'issue de la procédure de signature après respect du délai du droit d'opposition.

Les accords sont transmis par la CPPNI, via le SNSA, à l'adresse mail suivante : CPPNIassistance@snsa.asso.fr.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche reçoit automatiquement les accords transmis après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, via le SNSA, accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 2 | *CNPEF et observatoire des métiers*

Article 2.1 | *Objet*

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée a pour mission d'étudier et de proposer les moyens propres à assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et à promouvoir la formation et la qualification professionnelles, et notamment d'éviter que l'évolution technique ou économique ait des conséquences dommageables pour les salariés. À cet effet, elle est habilitée à rendre tous avis relevant du champ de ses attributions.

Article 2.2 | *Composition et fonctionnement de la commission*

La commission se réunit quatre fois par année civile minimum. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière. En tout état de cause, la commission est informée de tout licenciement économique portant sur plus de 10 salariés.

Les décisions de la commission sont prises sous forme d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Ce(s) pouvoir(s) étant obligatoirement annexé(s) au procès-verbal ou relevé de décisions en cas de vote.

Article 2.3 | *Rôle de la CNPEF dans la détermination des publics prioritaires*

La CNPEF a pour mission, conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance, d'étudier et de proposer les moyens d'assurer le développement professionnel, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle effectue un travail de veille, de diagnostic et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Elle définit chaque année, en tant que de besoin, les publics prioritaires aux dispositifs d'accès à la formation donnant lieu à des prises en charge par l'OPCO au titre des fonds mutualisés.

Sur la base des rapports annuels existant au sein du SNSA, elle élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

La CNPEF établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les travailleurs handicapés.

Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises.

Une réunion de la CNPEF a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les actions prioritaires dont les entreprises doivent tenir compte dans l'élaboration du plan de formation.

Enfin, tous les 3 ans, la CNPEF examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la CNPEF est transmis à l'OPCO.

Article 2.4 | *Attributions de la commission en matière d'emploi*

La commission a notamment pour missions :

– de permettre l'information réciproque des organisations qui la composent sur la situation de l'emploi dans la profession ;
– d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rapport annuel sera établi.

Article 2.5 | *Attributions de la commission en matière de formation professionnelle*

La commission a notamment pour tâche :

– de participer à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins ;
– de recevoir chaque année un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi ;
– de formuler des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession.

Article 2.6 | *Observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle*

L'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, association paritaire loi 1901, a été créé le 14 juin 2013.

Il a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

À ce titre, il réalise ou fait réaliser des études relatives à l'emploi et/ou à la formation professionnelle permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'assistance (CNPEF), à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

L'observatoire réalise un rapport annuel d'activité. Ce rapport annuel est présenté et remis en CNPEF.

Conformément à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité dans la branche assistance, l'observatoire des métiers de l'assistance est devenu aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi un outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de l'observatoire aux DRH et aux responsables formation.

La direction des ressources humaines transmet le document au secrétaire du comité d'entreprise et au président de la commission de formation.

Chapitre II Exercice du droit syndical

Article 3 | *Congrès syndicaux et réunions statutaires*

Le salarié, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra demander une autorisation d'absence, non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès ou aux réunions statutaires de son organisation syndicale. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 5 jours, par an et par section syndicale.

Article 4 | *Crédit d'heures de branche*

En complément des dispositions de l'article 1er du chapitre I du présent accord, un crédit d'heures mensuel est attribué à chaque fédération syndicale.

Ce crédit d'heures s'élève à 175 heures par mois pour l'ensemble des fédérations syndicales, soit 35 heures en moyenne, réparties comme suit entre les différentes fédérations :

– chacune bénéfice d'un quota fixe de 20 heures par mois ;
– le complément de 75 heures est réparti entre les fédérations représentatives au prorata des voix obtenues lors des élections des comités sociaux et économiques, telles que connues au 31 décembre de l'année précédente, au sein de l'ensemble des entreprises adhérentes du SNSA.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la charge de travail que représente la présidence d'un jury, il est alloué un quota de 10 heures de délégation par an aux présidents de jury.

Le crédit d'heures de branche est géré mensuellement, sans possibilité de report, par chaque fédération qui en communique l'utilisation simultanément au SNSA et à la direction des ressources humaines de l'entreprise concernée (nom du salarié, date, nombre d'heures visées).

Le délai de prévenance concernant l'utilisation du crédit d'heures de branche doit être d'une durée raisonnable par rapport à la durée prévisible de l'absence.

L'utilisation de ce crédit d'heures de branche est réservée aux salariés ayant, dans leurs entreprises et/ou dans la branche, un mandat électif ou représentatif.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions de ces instances.

La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Article 5 | *Modalités de l'action syndicale*

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale étant à définir dans le contexte propre à chaque entreprise et en tenant compte des particularités spécifiques de la branche (H 24 ; 7 jours/7), la mise au point de ces modalités donne lieu, pour l'application des dispositions légales en la matière, à une négociation au sein de l'entreprise (affichage des communications syndicales, collecte des cotisations syndicales, diffusion des publications et tracts de nature syndicale, réunions des adhérents des sections syndicales, réunions d'information destinées au personnel, accueil de personnalités extérieures). Cette négociation porte également sur la périodicité de réexamen des dispositions convenues à cette occasion.

Article 6 | *Gestion des crédits d'heures*

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature, fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Les éléments ainsi collectés permettent d'évaluer avec précision le temps ainsi consacré, et d'en tenir compte pour l'application des dispositions de l'article 3 du chapitre V ci-dessous (conciliation du mandat et du contrat de travail).

Article 7 | *Moyens pour l'exercice de la vie syndicale en entreprise*

Chaque entreprise détermine avec ses représentants syndicaux les moyens nécessaires à l'exercice de la vie syndicale.

Un protocole d'accord révisable annuellement fixe les règles conjointement acceptées.

Chapitre III Instances représentatives du personnel en entreprises

Article 8 | *Comité social et économique (CSE)*

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des comités sociaux et économiques sont celles qui résultent du code du travail.

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des membres des CSE.

La répartition des sièges entre les collèges électoraux est fixée par accord préélectoral entre les entreprises et les organisations syndicales représentatives.

Article 9 | *Durée des mandats*

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la durée des mandats peut être de 2, 3 ou 4 en fonction des négociations en entreprises dans le cadre du protocole préélectoral.

Article 10 | *Collèges électoraux*

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord conclu au niveau de l'entreprise dans le respect des dispositions du code du travail :

– le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux A à F ;

– le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux G à I.

Toutefois, dans le cadre des négociations sur le protocole d'accord préélectoral, il est possible de prévoir un 3e collège dans les entreprises.

Article 11 | *Activités sociales et culturelles des CSE*

Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques constituent l'une des formes de la vie sociale au sein de l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à ces activités une réalité concrète.

C'est pourquoi les sommes consacrées par les entreprises au financement des activités sociales et culturelles assurées par le comité social et économique quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne pourront être inférieures à 0,90 % de la masse salariale de l'exercice précédent.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'ajoute à la dotation légale attribuée au titre du fonctionnement du comité.

Les modalités précises de calcul des subventions allouées au comité social et économique, en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

Article 12 | *Détachement et permanent syndical*

Article 12.1 | *Conditions et modalités du détachement*

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale de salariés à exercer au sein de cette organisation une fonction de permanent, l'intéressé fait l'objet d'une convention tripartite de détachement, ainsi que d'un avenant à son contrat de travail.

Les conditions du maintien de la rémunération par l'entreprise sont précisées dans l'avenant au contrat de travail.

Sauf accord particulier avec l'entreprise, le détachement prend effet au plus tôt 3 mois après que l'organisation syndicale de salariés en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Afin de permettre au salarié détaché de demeurer informé de l'évolution de son entreprise, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 12.2 | *Conditions et modalités du retour dans l'entreprise*

Les dispositions du présent article sont applicables à aux plus deux personnes par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Avant la fin du détachement, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour dans l'entreprise. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment du détachement, en tenant compte autant que possible des compétences et de l'expérience acquise.

Le poste proposé doit s'inscrire dans une logique professionnelle en cohérence avec l'activité exercée antérieurement par le salarié.

Les besoins de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre.

Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

À son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

Article 13 | *Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise*

Article 13.1 | *Permanent*

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et ou syndical « permanent » est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

Article 13.2 | *Semi-permanent*

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical « semi-permanent » est celui dont les temps de délégations légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, et inférieurs à 100 % de celui-ci. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel et/ou syndical « semi-permanents » bénéficient, en cas de retour à une activité professionnelle à temps complet lorsque cesse cette situation, des mêmes conditions et modalités que celles prévues dans l'article 12.2 du présent chapitre « Conditions et modalités du retour dans l'entreprise ».

Les dispositions prévues à l'article 12.2 du présent chapitre et relatives aux besoins de formation s'appliquent à l'ensemble des élus ou mandatés qui cessent leurs activités de représentation du personnel ou syndicale.

Cette possibilité est ouverte à compter de la fin des mandats et pour une période de 1 an.

Article 14 | *Conciliation du mandat et du contrat de travail*

Article 14.1 | *Principes*

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 6 du présent chapitre, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière.

Elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Article 14.2 | *Adaptation de la charge de travail*

L'entreprise met en œuvre toutes les solutions de nature à adapter l'organisation de l'activité au poste de travail en fonction de l'exercice du mandat.

Lorsque cela s'avère nécessaire (poste unique ou mission particulière), un consensus est recherché avec l'intéressé au cours d'un entretien, et les dispositions prises sont actées.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au prorata du temps d'activité professionnelle pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Article 14.3 | *Entretien*

Dans cet esprit, un entretien (distinct de l'entretien annuel prévu à l'article 29 de la CCNA) doit être proposé obligatoirement par écrit chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical, accompagné s'il le souhaite d'un autre salarié de l'entreprise investi d'un mandat électif ou syndical, et son supérieur hiérarchique, accompagné d'un responsable des ressources humaines, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

Par ailleurs, lorsqu'un entretien est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % (temps de préparation et de réunion inclus) de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 15 | *Formation des élus ou mandatés*

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du titulaire de mandat(s).

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités prévues à l'article 14 du présent accord).

À cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse, 4 jours de formation rémunérés (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités prévues à l'article 1.4 du présent accord) pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail. Cette formation peut s'effectuer tout au long du mandat à la demande de l'élu ou du mandaté.

Article 16 | *Validation de l'expérience syndicale*

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex : prévention de certains risques) mais également des aptitudes qui ne sont pas toujours immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation des équipes, l'approche de sujets économiques, financiers et stratégiques.

Ainsi, les signataires décident de mettre en place un dispositif qui permet aux détenteurs de mandats depuis 3 ans au moins dans l'entreprise d'accéder :

– s'ils le souhaitent, à un bilan professionnel et/ou un bilan de compétences leur permettant de faciliter le moment venu le retour à une activité professionnelle au sein des services/directions de l'entreprise,

– Sur leur demande une formation certifiante (ex : IEP ou autres formations correspondantes). Cette formation est établie avec le concours d'un ou plusieurs partenaires extérieurs à l'entreprise afin d'assurer la neutralité indispensable au dispositif.

Chaque promotion de formation certifiante est composée d'au plus trois stagiaires (dont deux au plus appartenant à la même entreprise) par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Deux stagiaires au plus peuvent appartenir à la même entreprise qui prend acte des candidatures, et assure le coût de la formation, des frais de déplacement éventuels selon le dispositif applicable pour le plan de formation, et le maintien de la rémunération.

En contrepartie, le salarié impute une partie du temps passé en formation à hauteur du nombre d'heures de CPF qu'il détient et ce jusqu'à extinction de ses droits conformément aux dispositions légales en vigueur ou à venir.

La validation de l'acquis de l'expérience syndicale sera prise en compte dans le cadre professionnel.

Article 17 | *Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat*

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir au sein des entreprises de la branche la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Cette certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des représentants du personnel ou représentants syndicaux.

Cette certification peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Elle vient alors renforcer la sécurisation des parcours professionnels en développant l'employabilité des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Les candidats à la certification doivent justifier d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen.

Cette certification est constituée de six domaines de compétences dénommés Certificats de compétences Professionnelles (CCP). :

– CCP encadrement et animation d'équipe ;

– CCP gestion et traitement de l'information ;

– CCP assistance dans la prise en charge de projets ;

– CCP mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;

– CCP prospection et négociation commerciale ;

– CCP suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention des six certificats permet l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans le cadre de mandats électifs ou représentatifs.

À l'obtention de la certification, les entreprises de la branche s'engagent à examiner les possibilités d'évolutions professionnelles des représentants du personnel ou syndicaux.

Par ailleurs, l'obtention de certains CCP permet d'obtenir par équivalence un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'autres certifications professionnelles.

Article 18 | *Égalité d'évolution professionnelle et traitement salarial/non-discrimination*

Le salarié élu ou mandaté depuis au moins 3 ans dans l'entreprise et/ou dans la branche Assistance, peut demander à son employeur un entretien de bilan au cours duquel sont envisagées les possibilités d'évolution et/ou de mobilité professionnelles.

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et ou syndical ne doit subir aucune réduction de rémunération ou perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat.

Dans le cas où un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle de son salaire de base pendant 3 années de suite, il est procédé à un examen particulier de sa situation par la DRH en concertation avec sa hiérarchie.

Lors de son entretien annuel prévu à l'article 14.3 du présent chapitre, son salaire annuel de base au 31 décembre (hors prime d'attachement) est alors comparé, à la moyenne, à la même date, de la catégorie à laquelle il appartient.

Pour la notion de catégorie, il convient de se référer au rapport « Égalité femmes/hommes » de l'entreprise.

Le salarié concerné reçoit dans le délai de 1 mois suivant l'examen de sa situation une information écrite et motivée de la DRH sur la décision et les actions correctrices éventuelles le concernant.

Si une anomalie est constatée, il est alors procédé à un examen sur les années antérieures pendant le dernier mandat exercé et ce, dans la limite globale de 3 ans.

Chapitre V Disposition diverses

Article 19 | *Champ d'application*

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'avenant s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 4 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

IDCC : **3016** | **ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

Avenant n° 4 du 4 décembre 2019

à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

NOR : *ASET2050057M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire nationale de prévoyance ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord national de prévoyance complémentaire du 15 septembre 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

Article 1er | *Tableau des garanties*

L'article 6.1 de l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

> Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en pourcentage des frais réels (FR) qui s'entendent y compris les remboursements de la

sécurité sociale, sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

Base 1

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

HOSPITALISATION (1) **en établissement conventionné**	**Frais de séjour**		100% BR
	Honoraires	**Praticien adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	Forfait journalier hospitalier / Forfait actes lourds (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		Néant
	Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 14 ans ou ≥ à 70 ans - par nuitée	Néant
DENTAIRE **auprès d'un professionnel**	**Soins et prothèses 100 %**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (5)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire,	100% BR
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	200 €
		Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale (5) **(dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF) précisés par la nouvelle convention dentaire à effet du 01/04/2019)**	
		Inlay-onlay à tarifs modérés	125% BR
		Inlay-core à tarifs modérés	125% BR
		Prothèses sur dents du sourire à tarifs modérés	150% BR
		Prothèses sur dents de fond de bouche à tarifs modérés	125% BR
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale	
		Inlay-onlay à tarifs libres	125% BR
		Inlay-core à tarifs libres	125% BR
		Prothèses sur dents du sourire à tarifs modérés	150% BR
		Prothèses sur dents de fond de bouche à tarifs modérés	125% BR
	Implantologie	Par an et par bénéficiaire	200 €
	Orthodontie (7)	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	150% BR
OPTIQUE **ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)** **Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales**	**Équipement 100 % Santé**** (classe A)		sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	cf. grille optique base 1	
		par monture de lunettes *****	90 €
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale Minimum au ticket modérateur pour les lentilles remboursées	100 €
	Chirurgie optique réfractive	Par œil	Néant

AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille	**Jusqu'au 31/12/2020 :**	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	250% BR
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	121% BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	250% BR
	Accessoires et fournitures		100% BR
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	Honoraires médicaux		
	Consultation / visite / consultation en ligne		
	chez un généraliste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	chez un spécialiste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR
	Actes techniques médicaux	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	Actes d'imagerie médicale	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire	100% BR
	Honoraires paramédicaux		100% BR
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique Prothèse capillaire	100% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR
	Cures thermales	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	Néant
	Médicaments		
		Médicaments remboursés à 65%	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	Néant
		Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	Néant
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	Ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	40 €
	Actes de prévention	Actes du contrat responsable	100% BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime obligatoire (Sécurité sociale). **RC** = Régime complémentaire. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

* **Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site **annuairesante.ameli.f**r est à la disposition de tous.

** Tels que définis règlementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste règlementaire des options de la liste A et de la liste B définis dans la nouvelle convention 100% santé.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. ;

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) Hors établissements non conventionnés. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis dans la nouvelle convention 100% santé.
(7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

GRILLE OPTIQUE BASE 1				ENFANT	ADULTE
Simple	UNIFOCAUX	VU1	verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries	60,00 €	80,00 €
		VU2	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	85,00 €	90,00 €
		VU3	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	90,00 €	110,00 €
Complexe	UNIFOCAUX	VU4	verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries	85,00 €	100,00 €
		VU5	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	90,00 €	110,00 €
		VU6	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	100,00 €	120,00 €
		VU7	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries	100,00 €	120,00 €
	MULTIFOCAUX	VM1	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries	120,00 €	150,00 €
		VM2	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	130,00 €	160,00 €
		VM3	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	130,00 €	160,00 €
Très Complexe	MULTIFOCAUX	VM4	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries	120,00 €	160,00 €
		VM5	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	120,00 €	160,00 €
		VM6	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	130,00 €	170,00 €
		VM7	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	130,00 €	170,00 €
Monture				90,00 €	90,00 €

Base 2

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

H HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné	**Frais de séjour**		125% BR
	Honoraires		
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	105% BR
	Forfait journalier hospitalier / Forfait actes lourds (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		0,75% PMSS/jour
	Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 14 ans ou ≥ à 70 ans - par nuitée	0,75% PMSS/jour
DENTAIRE auprès d'un professionnel	**Soins et prothèses**	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (5)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire,	100% BR
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	300 €
		Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale (5) **(dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF) précisés par la nouvelle convention dentaire à effet du 01/04/2019)**	
		Inlay-onlay à tarifs modérés	150% BR
		Inlay-core à tarifs modérés	125% BR
		Prothèses sur dents du sourire à tarifs modérés	225% BR
		Prothèses sur dents de fond de bouche à tarifs modérés	175% BR
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale	
		Inlay-onlay à tarifs libres	150% BR
		Inlay-core à tarifs libres	125% BR
		Prothèses sur dents du sourire à tarifs modérés	225% BR
		Prothèses sur dents de fond de bouche à tarifs modérés	175% BR
	Implantologie	Par an et par bénéficiaire	300 €
	Orthodontie (7)	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	200% BR

OPTIQUE **ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)** **Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales**	**Équipement 100 % Santé**** (classe A)		sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	cf. grille optique base 2	
		par monture de lunettes *****	100 €
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale Minimum au ticket modérateur pour les lentilles remboursées	150 €
	Chirurgie optique réfractive	Par œil	250 € par œil
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT **par oreille**	**Jusqu'au 31/12/2020 :**	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	500% BR
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	121% BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	425% BR
	Accessoires et fournitures		100% BR

SOINS COURANTS **auprès d'un professionnel conventionné ou non**	**Honoraires médicaux**		
	Consultation / visite / consultation en ligne		
	chez un généraliste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	chez un spécialiste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
	Actes techniques médicaux	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	105% BR
	Actes d'imagerie médicale	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	125% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	105% BR
	Honoraires paramédicaux		100% BR
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique Prothèse capillaire	125% BR 100€ par an et par bénéficiaire
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR
	Cures thermales	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	100% BR
	Médicaments		
		Médicaments remboursés à 65% Médicaments remboursés à 30% Médicaments remboursés à 15%	100% BR 100% BR 100% BR
		Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	Néant
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	Ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	40 €
	Actes de prévention	Actes du contrat responsable	100% BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime obligatoire (Sécurité sociale). **RC** = Régime complémentaire. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

* **Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site **annuairesante.ameli.fr** est à la disposition de tous.

** Tels que définis règlementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste règlementaire des options de la liste A et de la liste B définis dans la nouvelle convention 100% santé.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. ;

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) Hors établissements non conventionnés. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis dans la nouvelle convention 100% santé.
(7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

GRILLE OPTIQUE BASE 2				ENFANT	ADULTE
Simple	UNIFOCAUX	VU1	verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries	70,00 €	90,00 €
		VU2	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	95,00 €	100,00 €
		VU3	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	100,00 €	120,00 €
Complexe	UNIFOCAUX	VU4	verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries	95,00 €	110,00 €
		VU5	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	100,00 €	120,00 €
		VU6	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	110,00 €	130,00 €
		VU7	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries	110,00 €	130,00 €
Complexe	MULTIFOCAUX	VM1	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries	130,00 €	160,00 €
		VM2	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	140,00 €	170,00 €
		VM3	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	140,00 €	170,00 €
Très Complexe	MULTIFOCAUX	VM4	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries	130,00 €	170,00 €
		VM5	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	130,00 €	170,00 €
		VM6	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	140,00 €	180,00 €
		VM7	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	140,00 €	180,00 €
Monture				100,00 €	100,00 €

Base 3

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

H HOSPITALISATION (1) **en établissement conventionné**	**Frais de séjour**		150% BR
	Honoraires	**Praticien adhérent** aux dispositifs de pratique **Praticien non adhérent** aux dispositifs de pratique	150% BR 130% BR
	Forfait journalier hospitalier / Forfait actes lourds (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		1,25% PMSS/jour
	Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 14 ans ou ≥ à 70 ans - par nuitée	1,25% PMSS/jour
DENTAIRE **auprès d'un professionnel**	**Soins et prothèses 100 % Santé****	À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (5)
	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire,	100% BR
		Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	400 €
		Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale (5) **(dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF) précisés par la nouvelle convention dentaire à effet du 01/04/2019)**	
		Inlay-onlay à tarifs modérés	175% BR
		Inlay-core à tarifs modérés	150% BR
		Prothèses sur dents du sourire à tarifs modérés	300% BR
		Prothèses sur dents de fond de bouche à tarifs modérés	250% BR
		Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale	
		Inlay-onlay à tarifs libres	175% BR
		Inlay-core à tarifs libres	150% BR
		Prothèses sur dents du sourire à tarifs modérés	300% BR
		Prothèses sur dents de fond de bouche à tarifs modérés	250% BR
	Implantologie	Par an et par bénéficiaire	400 €
	Orthodontie (7)	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	250% BR

OPTIQUE **ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)** **Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales**	**Équipement 100 % Santé**** (classe A)		sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	cf. grille optique base 3	
		par monture de lunettes *****	100 €
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale Minimum au ticket modérateur pour les lentilles remboursées	200 €
	Chirurgie optique réfractive	Par œil	500 € par œil
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT **par oreille**	**Jusqu'au 31/12/2020** :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	750% BR
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (6)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
		Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	121% BR
		Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	425% BR
	Accessoires et fournitures		100% BR

SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	**Honoraires médicaux** **Consultation / visite / consultation en ligne**		
	chez un généraliste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
	chez un spécialiste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180% BR
	Actes techniques médicaux	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR
	Actes d'imagerie médicale	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR
	Honoraires paramédicaux		125% BR
	Analyses et examens de laboratoire		125% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique Prothèse capillaire	150% BR 200€ par an et par bénéficiaire
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100% BR
	Cures thermales	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	100% BR
	Médicaments	Médicaments remboursés à 65% Médicaments remboursés à 30% Médicaments remboursés à 15% Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100% BR 100% BR 100% BR 20 €
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	Ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an	40 €
	Actes de prévention	Actes du contrat responsable	100% BR

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime obligatoire (Sécurité sociale). **RC** = Régime complémentaire. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

* **Dispositifs de pratiques tarifaires maitrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site **annuairesante.ameli.fr** est à la disposition de tous.

** Tels que définis règlementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste règlementaire des options de la liste A et de la liste B définis dans la nouvelle convention 100% santé.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. ;

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) Hors établissements non conventionnés. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis dans la nouvelle convention 100% santé.

(7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

GRILLE OPTIQUE BASE 3				ENFANT	ADULTE
Simple	UNIFOCAUX	VU1	verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre-6,00 et + 6,00 dioptries	80,00 €	100,00 €
		VU2	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	105,00 €	110,00 €
		VU3	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	110,00 €	130,00 €
Complexe	UNIFOCAUX	VU4	verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de-6,00 à + 6,00 dioptries	105,00 €	120,00 €
		VU5	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	110,00 €	130,00 €
		VU6	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	120,00 €	140,00 €
		VU7	verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries	120,00 €	140,00 €
Complexe	MULTIFOCAUX	VM1	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre-4,00 et + 4,00 dioptries	140,00 €	170,00 €
		VM2	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	150,00 €	180,00 €
		VM3	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	150,00 €	180,00 €
Très Complexe	MULTIFOCAUX	VM4	verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de-4,00 à + 4,00 dioptries	140,00 €	180,00 €
		VM5	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	140,00 €	180,00 €
		VM6	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	150,00 €	190,00 €
		VM7	verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	150,00 €	190,00 €
Monture				100,00 €	100,00 €

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

Article 4 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 4 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

IDCC : **3016** | **ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

Avenant n° 27 du 4 décembre 2019
relatif aux salaires minima pour l'année 2020

NOR : *ASET2050056M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique, les Partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 3 avril, 5 juin et 25 septembre 2019 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les Partenaires sociaux ont abouti à l'accord ci-dessous.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 | *Valeur du point*

À compter du 1er janvier 2020, la valeur du point est portée à 6,05 € pour tous les salariés de la branche des ateliers et chantiers d›insertion. Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

(Tableau page suivante.)

(En euros.)

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	1 542,75	1 633,50	1 724,25
Assistant(e) administratif(ve)	1 542,75	1 694,00	1 845,25
Comptable	1 542,75	1 694,00	1 845,25
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel (le)	1 724,25	1 905,75	2 087,25
Encadrant(e) technique pédagogique et social	1 724,25	1 905,75	2 087,25
Chargé(e) de missions ou de projets	1 905,75	2 087,25	2 268,75
Responsable administratif & financier	2 087,25	2 268,75	2 450,25
Coordinateur(trice)	2 087,25	2 268,75	2 450,25
Directeur(trice)	2 450,25	2 752,75	3 055,25

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois*

Il est demandé aux structures de rester vigilantes afin de garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre, le cas échéant, un terme.

En outre, il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016.

Article 4 | *Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter le salaire minimum de tous les salariés de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 | *Hiérarchie des normes*

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf si ces derniers prévoient des garanties au moins équivalentes.

Article 6 | *Dispositions finales*

6.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6.2. Clause de rendez-vous

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter du 27 mai 2020 afin d'engager des négociations pour l'évolution du point.

6.3. Suivi de l'avenant

Une réunion pourra être organisée, à la demande de l'une des parties signataires, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

6.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective interrégionale

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

Accord du 28 novembre 2019

relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO)

NOR : *ASET2050066M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 ;

Considérant les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Considérant l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En décembre 2018, les partenaires sociaux de la branche avaient désigné comme opérateur de compétences l'OPCO « Professions de services opérationnels aux entreprises ».

Compte tenu du fait que cette dénomination ne correspond à aucun OPCO qui a été agréé, les parties signataires procèdent à une nouvelle désignation s'inscrivant dans le même contexte que la même précédente.

Article 1er | *Désignation de l'OPCO « Professions de services opérationnels aux entreprises » comme opérateur de compétences*

De tous les secteurs de l'industrie, jusqu'à l'hôtellerie et restauration, en passant par le commerce, la santé, les collectivités et d'autres activités de pointe… Tous les métiers et entreprises sont les clients des entreprises de service textile, tous soucieux de confier la fourniture et

l'entretien des textiles à des professionnels. Ce choix leur permet de mieux se consacrer eux-mêmes à leur cœur de métier.

En conséquence, les parties signataires du présent accord décident que l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre dit « AKTO » soit bien l'opérateur de compétences de la branche en raison du fait que le champ couvert par cet OPCO est en pleine cohérence avec l'activité des activités des entreprises de la branche, à savoir le service opérationnel aux entreprises.

Article 2 | *Champ d'application*

Conformément au III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, cet accord s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction selon le nombre de salariés des entreprises.

Article 3 | *Publicité*

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

Article 4 | *Extension*

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

Fait à Paris, le 28 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Avenant n° 3 du 28 novembre 2019

à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

NOR : *ASET2050077M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 7 octobre 2015 modifié par les avenants du 16 mars 2016 et du 25 septembre 2019, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place une couverture collective en matière de frais de santé, obligatoire pour les salariés et leurs enfants à charge au sens de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article 1.1.7 de l'accord précité dispose que les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés pour étendre les garanties de base obligatoires de la branche au conjoint à charge, au sens de la sécurité sociale, du salarié.

Après 4 années de mise en œuvre du régime, il s'avère que :

– ce régime à adhésion facultative du conjoint à charge au sens de la sécurité sociale nécessite une revalorisation du montant de sa cotisation afin de maintenir le niveau de garanties défini dans l'accord du 7 octobre 2015 ;

– les partenaires sociaux souhaitent promouvoir de façon effective des actions de prévention pour les salariés et leurs ayants droit couverts par le régime frais de santé de la branche.

C'est la raison pour laquelle les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ont décidé de modifier et de compléter l'accord modifié du 7 octobre 2015, comme suit :

Article 1er | *Modification de l'article 1.1.7. « Adhésion optionnelle du salarié » de l'accord modifié du 7 octobre 2015*

Au 1er alinéa de l'article 1.1.7, les termes de « à charge, au sens de la sécurité sociale, » sont supprimés.

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.1.7. rédigé comme suit :

> « Le conjoint du salarié s'entend comme :
>
> – le conjoint : l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
>
> – le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
>
> – le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins. »

Article 2 | *Modification de l'article 2 à l'annexe III de l'accord modifié du 7 octobre 2015*

La ligne « Conjoint régime facultatif » insérée dans le tableau des cotisations mensuelles figurant à l'article 2 de l'annexe III est désormais rédigée comme suit :

(En euros.)

		Socle de base		Option 1 (Tarif additionnel)		Option 2 (Tarif additionnel)	
		Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle
Conjoint	Régime facultatif	42,50	27,50	10,00	10,00	22,50	22,50

Article 3 | *Modification de l'article 1.3.2. de l'accord modifié du 7 octobre 2015*

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.3.2. « Garanties de l'action sociale » rédigé comme suit :

> « Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention ci-après :
>
> – la qualité du sommeil ;
>
> – l'alimentation ;
>
> – la sensibilisation aux addictions.
>
> Les organismes recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord proposeront aux partenaires sociaux au cours du 1er trimestre 2020 les modalités pratiques de mise en œuvre des actions prioritaires précitées.
>
> Ces modalités pratiques comprendront :
>
> – le contenu de l'action ;
>
> – la communication qui sera mise en place afin que les salariés et leurs ayants droit puissent effectivement bénéficier de ces mesures de prévention ;
>
> – le planning de mise en œuvre ;
>
> – les modalités de suivi.

Ces actions s'intègrent dans le cadre global de la politique santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces actions prioritaires ainsi que la communication associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5. »

Article 4 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 5 | *Champ d'application. Durée. Entrée en vigueur. Formalités*

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel de l'accord du 7 octobre 2015.

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 28 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel

COMMERCES
(Pays de Rennes)

Protocole d'accord du 28 octobre 2019

à l'accord du 13 novembre 2015 relatif à l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches, de 2016 à 2019 sur le Pays de Rennes

NOR : *ASET2050080M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

MEDEF 35 ;
CPME 35 ;
U2P Ille-et-Vilaine ;
Rennes métropole ;
Pays de Rennes ;
Carré Rennais ;
CCI ;
Chambre de métiers ;
MCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
FO ;
CSFV CFTC Bretagne ;
CFDT 35 ;
UD CFE-CGC 35,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les partenaires valident la prorogation jusqu'au 31 décembre 2020 du protocole d'accord local sur l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches sur le Pays de Rennes.

Article 2

Sur le territoire du Pays de Rennes, les organisations conviennent que l'ensemble des commerces de détail alimentaires et non alimentaires, quelle que soit la taille, pourra ouvrir de manière exceptionnelle pour l'année 2020, 3 jours fériés :

– le vendredi 8 mai ;

– le samedi 15 août ;

– le mercredi 11 novembre.

Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir 1 jour férié comme journée de solidarité.

Article 3

Les organisations syndicales signataires prennent acte de la possibilité pour les maires concernés par ce protocole de prendre un arrêté municipal permettant aux commerces de détail à l'exclusion des concessions automobiles, et autres que ceux faisant l'objet d'une réglementation particulière de déroger à la règle du repos hebdomadaire pour leurs salariés 3 dimanches pour 2020, tel que définis aux articles L. 3132-26, L. 3132-27 et R. 3132-21 du code du travail (rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, repos compensateur équivalent en temps et tous autres avantages légaux liés au travail du dimanche). Les 3 dimanches seraient :

– le dimanche 12 janvier ;

– le dimanche 13 décembre ;

– le dimanche 20 décembre.

Article 4

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à l'ensemble des présidents d'EPCI et des maires du Pays de Rennes.

Fait à Rennes, le 28 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 5 du 29 octobre 2019
à l'annexe II du 27 juin 2007 relatif aux classifications

NOR : *ASET2050074M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

Préambule

Par avenant n° 4 à l'annexe II classifications du 27 juin 2007, étendu par arrêté du 17 décembre 2007, modifiant l'article 2 de l'avenant n° 2 du 24 novembre 1992, également étendu, il a été stipulé que « pendant la durée du contrat des jeunes en formation BTM, leur salaire brut mensuel est porté à 75 % du salaire minimum conventionnel la 1re année, et 80 % la seconde année, quel que soit l'âge de l'apprenti ».

Or, un apprenti en 3e année de qualification inférieure peut avoir un salaire supérieur (78 % du Smic s'il est âgé de 21 ans et plus).

Les parties conviennent de réviser ce dispositif et de l'ajuster à la hausse en fixant le taux de salaire mensuel brut de l'apprenti BTM de première année à 78 % au lieu de 75 %.

Tel est l'objet du présent avenant.

Il a convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er | *Rémunération*

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 24 novembre 1992 portant effet sur les salaires des jeunes apprentis en formation BTM est modifié comme suit :

> « Pendant la durée du contrat des jeunes en formation BTM, leur salaire brut mensuel est porté à 78 % du salaire minimum conventionnel la 1re année, et 80 % la 2de année, quel que soit l'âge de l'apprenti. »

Article 2 | *Périmètre des entreprises*

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Parité professionnelle*

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes/femmes.

Article 4 | *Demande d'extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique au premier jour du mois suivant son extension par arrêté ministériel, demandée par la partie la plus diligente, en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Cet avenant s'incorpore, après son entrée en vigueur, à la convention collective nationale détaillants, détaillants-fabricants, de confiserie, chocolaterie, biscuiterie, dont il suit le régime de la dénonciation ou de la révision.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 29 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 13 du 29 octobre 2019

à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008
relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé

NOR : *ASET2050072M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

Considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective imposée par ladite loi avant le 1er janvier 2020 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le régime frais de santé de la branche tout en conservant l'équilibre de ce régime ;

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises,

les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'avenant n° 15 de la convention collective de la façon suivante :

Article 1er | *Modification du tableau des prestations garanties par le régime frais soins de santé*

Le détail des garanties en vigueur au 1er janvier 2020 sont reprises ci-après. Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

CCAM : classification commune des actes médicaux.

DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique.

€ : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

RSS : Remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		200 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	235 % BR 200 % BR	
Chambre particulière		60 € par jour limité à 20 jours par année civile	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25 € par jour limité à 20 jours par année civile	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
▶ **remboursés SS**		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	170 % BR 150 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200 % BR 170 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	170 % BR 150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	135 % BR 100 % BR
▶ **non remboursés SS**		
Acupuncture, Chiropractie, Éthiopatie, Ostéopathie, Shiatsu, (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile.
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments :		
▶ **remboursés SS**		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
▶ **remboursée SS**		100 % BR
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR + Crédit de 600 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation (*)		100 % de la BR
Santé bucco-dentaire		
Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés (1).		Nature de l'action : Examen bucco-dentaire de prévention à 35 ans et à 55 ans. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau de garantie.
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récidives		
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien…).		Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable.

	Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : A hauteur de 650 € HT/acte.
Prévention des récidives de cancers	Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récidives après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.
Bilans de prévention	
Bilan de prévention personnel	Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.

AIDES AUDITIVES NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR + Crédit de 600 €	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
A COMPTER DU 01.01.2021 :		
Equipements 100 % Santé (**) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)		
Equipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100 % BR + 600 € (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	100 % BR + 300 € (au lieu de 600 €)(***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.
(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.
(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).
(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.
S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la règlementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même règlementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021)

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
▶ **Panier maitrisé (**)**		
Inlay, onlay	360 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	220 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	360 % BR dans la limite des HLF	
▶ **Panier libre (***)**		
Inlay, onlay	360 % BR	
Inlay core	220 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	360 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	250 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier…)	800 € par implant dans la limite de 2 implants par an	
Orthodontie	200 % BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement.
(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	RSS + Crédit de 220 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 220 € par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 800 € par année civile pour les 2 yeux	

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.
Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :
- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- 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.
La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :
- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
    - glaucome ;
    - hypertension intraoculaire isolée ;
    - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
    - rétinopathie diabétique ;
    - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
    - cataracte évolutive à composante réfractive ;
    - tumeurs oculaires et palpébrales ;
    - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
    - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
    - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
    - kératocône évolutif ;
    - kératopathies évolutives ;
    - dystrophie cornéenne ;
    - amblyopie ;

- diplopie récente ou évolutive ;

- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
  - diabète ;
  - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
  - hypertension artérielle mal contrôlée ;
  - sida ;
  - affections neurologiques à composante oculaire ;
  - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
  - corticoïdes ;
  - antipaludéens de synthèse ;
  - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.
.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	70 €	
		SPH < à -6 ou > à + 6	95 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €	
		SPH > 0 et S > + 6	95 €	
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	95 €	
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	95 €	
MULTIFOCAUX ET PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	110 €	
		SPH < à -4 ou > à + 4	180 €	
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	110 €	
		SPH > 0 et S ≤ + 8	110 €	
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	180 €	
		SPH > 0 et S > + 8	180 €	
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	180 €	

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

Article 2 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quels que soient la taille de leur entreprise et l'organisme assureur de cette dernière.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 29 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 5 du 26 novembre 2019

à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire

NOR : *ASET2050065M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Objet du présent avenant*

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1er janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1er janvier 2014 visant notamment à mettre en place un salaire plancher pour le calcul des capitaux décès. Ainsi, cet avenant stipulait que « le salaire de référence servant au calcul des prestations est la rémunération principale annuelle brute (hors rémunérations complémentaires), y compris le 13e mois (gratification annuelle), perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'événement ouvrant droit à prestations. Au titre de la garantie décès toutes causes, et de la garantie décès accidentel, la rémunération principale annuelle brute ne pourra pas être inférieure au coefficient 325,7 ».

Ce coefficient n'existant plus en tant que tel aujourd'hui dans la grille de rémunérations de la branche des IEG, et la règle édictée ci-dessus s'avérant complexe à mettre en œuvre, les partenaires sociaux ont convenu qu'il était nécessaire de définir une nouvelle règle plus simple, exogène, objective, permettant une revalorisation dans le temps, proportionnée au temps de travail et sans impact notable sur l'équilibre du compte prévoyance.

Article 2 | *Dispositions modifiées*

Article 2.1

Les dispositions de l'article 5.1 de l'accord, intitulé « Capitaux » sont modifiées comme suit :

À la fin du premier paragraphe de cet article est insérée la clause suivante :

> « Au titre du capital décès toutes causes et du capital décès accidentel, la rémunération principale annuelle bute (hors rémunérations complémentaires), y compris le 13e mois (gratification annuelle), perçue au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit à prestations, ne pourra pas être inférieure au montant suivant :
>
> 90 % du Plafond annuel de la sécurité sociale × le temps de travail contractuel du salarié. »

L'annexe de l'accord, intitulée « Prévoyance complémentaire des agents statutaires – grille de prestations », est modifiée comme suit :

> « Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale (cf. article 5.1) inférieure à 90 % du Plafond annuel de la sécurité sociale × le temps de travail contractuel du salarié ».

Article 3 | *Dispositions finales*

Article 3.2 | *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1er janvier 2020 et se substitueront à cette date aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent que dans le cadre du comité de pilotage de la couverture, un suivi de cette nouvelle règle sera réalisé annuellement.

Selon l'évolution du rapport sinistres à primes, du fait de cette nouvelle règle, les parties conviennent que les dispositions susvisées pourraient être adaptées.

Article 3.3 | *Notification, dépôt, publicité*

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.4 | *Procédure d'extension de l'avenant*

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministères chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

Fait à Paris, le 26 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Grille de prestations

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Capitaux décès (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès) Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale (cf article 5.1) inférieure à 90% du Plafond annuel de la Sécurité sociale x le temps de travail contractuel du salarié		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	**200 %** de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	**300 %** de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de PACS ou en concubinage	**250 %** de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	**350 %** de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge Ex : 1 enfant 2 enfants	**80%** de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris) 80% 160% (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents : En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : - lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré, - lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	**100 %** de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris) (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
Rente d'éducation		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	**- 15%** de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris) jusqu'à 15 ans inclus, **- 20%** entre 16 et 21 ans inclus, **- 20 %** entre 22 et 25 ans inclus. Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1er janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
Allocation décès		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	**plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès** (à titre indicatif, 3 269 euros en 2017)	

<table>
<tr><th colspan="3">Prestations d'aide aux aidants</th></tr>
<tr><th colspan="3">Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale</th></tr>
<tr><td>Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP</td><td colspan="2">Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés</td></tr>
<tr><th colspan="3">Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP</td><td>Congé pris à temps plein</td><td>Congé pris à temps partiel</td></tr>
<tr><td>Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés</td><td>Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 100% de leur rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP) proratisée en fonction du nombre de jours d'absence indemnisés</td></tr>
<tr><th colspan="3">Plateforme d'aide aux aidants</th></tr>
<tr><td>Niveau 1 : Accessible à tout type d'aidant</td><td colspan="2">Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.</td></tr>
<tr><td>Niveau 2 : Accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP ou de l'AJPP</td><td colspan="2">Prestation permettant à l'aidant d'accéder à des prestations individuelles tarifaires (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en en cas d'hospitalisation de la personne aidée,…).</td></tr>
</table>

Convention collective nationale

IDCC : **3223** | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES (Personnels navigants officiers)**

Accord du 22 novembre 2019

relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

NOR : *ASET2050083M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT maritime ;

FOMM-UGICT CGT ;

CGCM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Objet de l'accord*

Dans un contexte d'évolution du cadre juridique de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de traiter par voie d'accord de branche les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (ci-après « Pro-A »).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Article 2 | *Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)*

Ce dispositif 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 ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

– aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ;

– aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

– aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il vise, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que le dispositif « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 3 | *Durée et mise en œuvre de la « Pro-A »*

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la « Pro-A » peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après :

– les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
– les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
– les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 6325-12 du code du travail), la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

La nature de ces qualifications est définie en annexe du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE de la branche.

Les parties signataires rappellent également que les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pendant le temps de travail du salarié. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences de la branche.

Article 4 | *Élaboration de la liste des certifications retenues*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les parties signataires dressent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

La liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, sont définies par la CPNE qui procède régulièrement à sa mise à jour. Les parties signataires renvoient à la CPNE de la branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

I. Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises du transport maritime sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent, pour le secteur maritime, notamment en matière de droit, de sécurité (ex. approvisionnements énergétiques, cyber-défense des systèmes navals…) ou de contrôle ;
- la gestion partagée et la protection des espaces marin et côtier ainsi que l'ingénierie écologique sont de plus en plus prégnantes. Se croisent sur ces thématiques les problématiques liées :
  - aux navires propres, économes et sûrs (« navires du futur ») utilisant des nouveaux matériaux et de nouvelles sources d'énergie ou de propulsion (GNV…) ;
  - à la prévention et la gestion des risques en lien, notamment avec les aléas climatiques (gestion de crise, réparation des dommages, indemnisation, etc.) ;
  - aux énergies marines renouvelables (EMR) ;
- l'introduction dans l'ensemble des secteurs d'activité d'innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle, cyber sécurité, opérateur délocalisé).

Dans le cadre de ses travaux, la branche a pu identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences les composants.

Aussi, afin d'accompagner :

- les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie ;
- les entreprises dans leur adaptation/transition.

Il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

II. Les familles de métiers concernées dans la branche

A. *Le personnel officier*

Les officiers de marine marchande assurent des fonctions de responsabilité et d'encadrement à bord de tous les navires de commerce (transport de passagers ou de marchandises). Ils peuvent être spécialisés (pont ou machine) ou polyvalents.

On constate pour ces personnels des parcours d'évolution professionnelle assez normés en relation avec leur expérience et l'acquisition de nouvelles compétences.

Pour maintenir cette possibilité, les salariés, en fonction de leur fonction sur les bateaux, devront intégrer des compétences liées aux enjeux du secteur :

– compétences liées aux nouvelles énergies et nouvelles formes de propulsion des bateaux ;
– compétences liées au numérique et aux nouvelles technologies : aide à la navigation, automatisation… ;
– compétences liées à la sécurité ;
– …

B. *Les métiers de la logistique*

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, équipements modernisés, véhicules à guidage automatique…). L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Les métiers de la logistique vont également être impactés par les réflexions en cours concernant l'intermodalité. Les acteurs verront leur métier évoluer pour s'intégrer dans une « chaîne » ou « système ».

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

C *Les métiers de la maintenance*

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

– par les mutations technologiques dans les navires. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes de navigation) utilisés par les entreprises de la branche ;
– par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du navire aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes… ;
– par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides… qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Article 5 | *Modalités de prise en charge*

Nature des frais éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont les suivants :

– les frais pédagogiques ;
– les frais de transport et d'hébergement ;
– les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance.

Niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement et de rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la prise en charge des actions de formation par l'OPCO mobilités est effectuée dans la limite d'un taux *a minima* de 9,15 €, pouvant être porté à 11,50 € par heure dans la limite de 1 200 heures, sous réserve des possibilités financières de l'OPCO mobilités et des règles de péréquation de France compétences. Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO Mobilités conformément aux préconisations du conseil des métiers des personnels navigants, en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

En application, par ailleurs, des dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions déterminées par décret.

Article 6 | *Durée et entrée en vigueur*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entrera en application à son extension.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brevet officier de quart polyvalent.
Brevet officier chef de quart machine.
Brevet officier chef de quart passerelle.
Brevet capitaine 200.
Brevet capitaine 3 000.
Brevet capitaine 500.
Brevet de capitaine.
Brevet de capitaine de 1re classe.
Certificat de matelot.
BTS transport et prestations logistiques.
LP logistique et transports internationaux.
Manager transport logistique et commerce international.
Manager transports et logistique.
DUT gestion logistique et transport.
Bac pro logistique.
International Trade & Logistics.
Responsable production transport logistique.
Logistique aéroportuaire et transport aérien.
LP gestion des opérations logistiques et portuaires.
Responsable de la chaîne logistique.
TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique.
Transport Logistics & International Trade manager.
LP management des processus logistiques.
Brevet de mécanicien 750 kW.
Chef mécanicien illimité.
Maintenance des systèmes option A, systèmes de production (BTS).
Certificat de mécanicien.
Brevet d'officier électronicien (ETO).
Brevet d'officier électronicien.
Brevet d'officier électronicien et système.
Brevet chef mécanicien 3 000 kW.
Brevet chef mécanicien 8 000 kW.
Préparation et réalisation d'ouvrages électriques (CAP).
Brevet de mécanicien 250 kW.
LP systèmes d'électronique marine embarqué.
TP électricien d'équipement.
TP technicien supérieur de maintenance industrielle.

BTS négociation relation client.
DUT techniques de commercialisation.
BTS management des unités commerciales.
LP commerce et distribution.
BTS commerce international a référentiel commun européen (BTS).
Assistant import/export.
LP commerce et distribution.
Bachelor communication Web Marketing.
Responsable de communication.
Titre RNCP II – chargée de communication.
BTS design graphique.
LP statistique décisionnelle en marketing.
Manager de la marque.
Titre RNCP II – Manager des stratégies de communication marketing.
DUT génie électrique et informatique industrielle GEII.
Manager en système d'information.
Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.
BTS services informatiques aux organisations.
Titre ingénieur exploitation des systèmes de production.
Titre niveau III technicien systèmes réseaux et sécurité.
Titre RNCP III – concepteur intranet internet.
Titre RNCP III – gestionnaire en maintenance informatique et support informatique.
Administrateur systèmes, réseaux, bases de données.
MC employé barman.
Bac pro technicien en chaudronnerie industrielle.
TP conducteur du transport routier interurbain de voyageurs.
TP conducteur routier de marchandises sur porteur.
BTS tourisme.
Enjeux et stratégies maritimes.
LP métiers du tourisme – commercialisation des produits.
LP QH2SE.
Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques.
Responsable QSE.
Certificat de matelot pont.
Certificat de matelot de quart passerelle.
Certificat de marin qualifié pont.
Brevet de chef de quart 500.
Brevet d'officier chef de quart passerelle.
Brevet de second capitaine 3 000.

Brevet de second capitaine.

Certificat de mécanicien de quart machine.

Certificat de matelot électrotechnicien.

Brevet d'officier chef de quart machine.

Brevet de second mécanicien 3 000 kW.

Brevet de second mécanicien 8 000 kW.

Brevet de second mécanicien.

Brevet de chef mécanicien.

Brevet d'officier chef de quart navire de mer.

Brevet de second polyvalent.

Brevet de capitaine 1re classe de la navigation maritime.

Certificat restreint de radiotéléphoniste du service mobile.

Certificat spécial d'opérateur.

Certificat restreint d'opérateur.

Certificat général d'opérateur.

Certificat de radio électronicien de 1re classe du service mobile maritime et du service maritime par satellite.

TP installateur thermique et sanitaire.

Agent de montage et de câblage en électronique.

Cuisinier(ère).

Monteur dépanneur frigoriste.

Soudeur.

Électricien d'équipement.

Tuyauteur industriel.

BEP – brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce.

Bac professionnel maritime électromécanicien marine.

Bac professionnel conduite et gestion des entreprises maritimes.

Certificat d'aptitude professionnelle maritime de matelot.

Brevet d'études professionnelles maritimes mécanicien.

Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce.

Certificat d'aptitude aux fonctions de cuisinier embarqué.

TP électricien d'équipement.

Certificat de qualification professionnelle tuyauteur industriel.

DUT génie mécanique et productique.

LP systèmes automatisés réseaux et informatique industrielle.

BTS systèmes numériques.

Diplôme de comptabilité générale.

BTS comptabilité gestion.

Titre RNCP II acheteur leader.

Titre RNCP II responsable de la fonction achat.

LP métiers de la GRH.

Titre RNCPB III gestionnaire de paie.

Brochure n° 3249 | Convention collective nationale

IDCC : **1516** | **ORGANISMES DE FORMATION**

Avenant du 15 octobre 2019
à l'accord du 19 novembre 2015
relatif au régime obligatoire frais de santé

NOR : *ASET2050054M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFP ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les contrats collectifs doivent être conformes au cahier des charges relatif aux contrats responsables, afin de bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur.

Or, ce cahier des charges, défini à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale a été modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires. Pour les garanties précitées, un panier de soins dit « 100 % santé », sans reste à charge pour les salariés, doit être proposé dans le cadre des contrats responsables.

Les nouvelles dispositions découlant de la réforme du 100 % santé entrent en vigueur progressivement à partir du 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire et le 1er janvier 2021 pour l'audiologie.

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des organismes de formation se sont donc réunis en vue de mettre en conformité le régime de protection sociale complémentaire frais de santé, afin de conserver le bénéfice accordé aux contrats responsables.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015.

Article 1er | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que la nature du contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | *Prestations*

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Ces tableaux de garanties intègrent les nouvelles prestations prévues dans le cadre de la réforme sur le 100 % santé.

Ces garanties entrent en vigueur le 1er janvier 2020 sans effet sur le niveau des cotisations.

Article 3 | *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 15 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABREVIATIONS :
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PLV : Prix limites de vente fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire
€ : euros
Ss : Sécurité sociale

HOSPITALISATION			
Nature des frais Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		**Niveau 1**	**Niveau 2**
Frais de séjour		TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :			
Actes de chirurgie	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	TM + 100 % BR TM + 80 % BR	TM + 150 % BR TM + 100 % BR
Actes d'anesthésie			
Actes techniques médicaux			
Autres honoraires			
Participation forfaitaire sur les actes lourds		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur

TRANSPORT		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**
Transport remboursé par la Ss	TM	TM

SOINS COURANTS			
Nature des frais		**Niveau 1**	**Niveau 2**
Honoraires médicaux			
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	TM	TM
	Non adhérents DPTM :	TM	TM
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
	Non adhérents DPTM :	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	Adhérents DPTM :	TM	TM
	Non adhérents DPTM :	TM	TM
Actes d'imagerie médicale, Actes d'échographie	Adhérents DPTM :	TM	TM
	Non adhérents DPTM :	TM	TM
Sages-femmes		TM	TM
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux (actes remboursés par la Ss)		TM	TM
Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de biologie médicale remboursés par la Ss		TM	TM
Médicaments			
Médicaments remboursés Ss		TM	TM
Pharmacie (hors médicaments)			
Pharmacie hors médicaments, remboursée Ss		TM	TM
Matériel médical			
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés Ss (hors auditifs et dentaires et optiques)		TM	TM
Participation forfaitaire sur les actes lourds		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur

AUTRES ACTES		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**
Cures thermales remboursées Ss		
Frais d'établissement, d'hébergement et de transport	TM	TM
Honoraires	TM	TM
Actes de prévention remboursés par la Ss et définis par la réglementation	TM	TM

MEDECINE DOUCE		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**
Ostéopathie, Chiropractie, Acupuncture (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	30 € / séance (max 3 / année civile)	40 € / séance (max 4 / année civile)

PRESTATIONS AU TITRE DU DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE (art. 9 de l'accord du 19 novembre 2015) (*)		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**
Financement, pendant une période de 1 an – au titre du degré élevé de solidarité – de 100 % de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.		

(*) Prestation non contributive, versée dans la limite du fonds DES disponible

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées Ss		
Aides auditives	TM	TM
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés Ss (*)	TM	TM
A COMPTER DU 01.01.2021 :		
Equipements 100 % Santé (**) :		
Aides auditives personnes >= 20 ans	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV (***)	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV (***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20ème après correction)		
Equipements libres (****) :		
Aides auditives personnes >= 20 ans	TM (***)	TM (***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20ème après correction)	TM (***)	TM (***)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés par la Ss (*)	TM	TM

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement. Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnisations versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.
S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la règlementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même règlementation (1700 € / aide auditive, remboursement Sécurité sociale inclus au 01.01.2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnisations versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

DENTAIRE		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	TM	TM
Prothèses		
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des HLF (****)	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des HLF (****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Panier maitrisé (**)		
Inlay, onlay	TM + 20 % BR dans la limite des HLF (****)	TM + 20 % BR dans la limite des HLF (****)
Inlay core	TM + 50 % BR dans la limite des HLF (****)	TM + 50 % BR dans la limite des HLF (****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	TM + 100 % BR dans la limite des HLF (****)	TM + 175 % BR dans la limite des HLF (****)
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Inlay core	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Autres actes dentaires		
Orthodontie remboursée Ss	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Implants dentaires (hors pilier, hors scanner)	200 € / année civile	200 € / année civile
Parodontologie remboursée Ss	TM	TM
Parodontologie non remboursée Ss	60€ / année civile	60€ / année civile

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

(****) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnisations versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

OPTIQUE		
Nature des frais	**Niveau 1**	**Niveau 2**
Equipements 100 % Santé (*)		
Bénéficiaire de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) (**)	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)
Bénéficiaire de moins de 16 ans (Monture + 2 Verres) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)		
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)		
Equipements libres (**)		
Equipement simple (monture + 2 verres simples de classe B) (**)	100 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement complexe (monture + 2 verres complexes de classe B) (**)	200 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement mixte (monture avec un verre simple de classe B + un verre complexe de classe B) (**)	150 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	TM dans la limite des PLV (****)	TM dans la limite des PLV (****)
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	TM dans la limite des PLV (****)	TM dans la limite des PLV (****)
Supplément pour verres avec filtres de classe B	TM dans la limite des PLV (****)	TM dans la limite des PLV (****)
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	TM	TM
Autres prestations		
Lentilles acceptées par la Ss	TM + 60 € / année civile (*****)	TM + 60 € / année civile (*****)
Lentilles refusées par la Ss	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)
Chirurgie réfractive de l'œil (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	200 € / œil / année civile	200 € / œil / année civile

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :
• du coût des verres de classe A (hors remboursement Ss), pour la monture de classe B,
• du coût de la monture de classe A (hors remboursement Ss), pour les verres de classe B.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :
La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :
• Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
• Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
• Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.
Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :
• variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
• variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
• somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
• 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.
La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.
Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :
• les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique (glaucome, hypertension intraoculaire isolée, DMLA et atteintes maculaires évolutives, rétinopathie diabétique, opération de la cataracte datant de moins de 1 an, cataracte évolutive à composante réfractive, tumeurs oculaires et palpébrales, antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois, antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an, greffe de cornée datant de moins de 1 an, kératocône évolutif, kératoplasties évolutives, dystrophie cornéenne, amblyopie, diplopie récente ou évolutive) ;
• les troubles de réfraction associés à une pathologie générale (diabète, maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante), hypertension artérielle mal contrôlée, sida, affections neurologiques à composante oculaire, cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique) ;
• les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours (corticoïdes, antipaludéens de synthèse, tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires).
La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :
• une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;
• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.
Le remboursement de la monture est compris dans le remboursement de l'équipement optique et est limité à 100€ y compris le remboursement de la Ss. Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la règlementation des contrats responsables (dont celui de 100€ pour la monture) tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :
• du coût des verres de classe A (hors remboursement Ss), pour la monture de classe B,
• du coût de la monture de classe A (hors remboursement Ss), pour les verres de classe B.

(****) Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

(*****) Le crédit de 60 € par année civile s'apprécie au global pour les lentilles acceptées et refusées par la Ss (et non séparément).

Grille optique « équipement de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Qualification par verre
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < à -6 ou > à + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	Complexe
		SPH < à -4 ou > à + 4	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	Complexe
		SPH > 0 et S > + 8	Complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Complexe

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Brochure n° 3233 | Convention collective nationale

IDCC : **1405** | **EXPÉDITION ET EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES**

Accord du 15 février 2019
relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

NOR : *ASET2050071M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu la déclaration d'intention des partenaires sociaux du 28 décembre 2018,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Objet*

Les partenaires sociaux de la branche désignent l'OPCO OCAPIAT comme opérateur de compétences de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes, à travers la section du commerce agricole figurant dans l'accord constitutif de l'OPCO 1.

La branche rappelle l'importance de rester acteur dans le développement de la formation professionnelle et s'engage à poursuivre avec la même énergie, professionnalisme et exigence, les différentes actions en matière de formation professionnelle menées depuis ces dernières années pour les salariés et les entreprises de la branche.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 17 décembre 1985, étendue le 24 avril 1986 et modifié et complété par l'avenant n° 3 du 7 février 1995.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Sécurisation juridique*

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes.

Article 4 | *Révision et durée*

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Date d'application*

Le présent accord entre en vigueur au 15 février 2019.

Article 6 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 15 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : **1487** | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE (Commerce de détail)**

Avenant n° 1 du 18 décembre 2019
à l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social

NOR : *ASET2050081M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FEC FO ;

FCS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie désireuses de continuer à promouvoir un dialogue social de qualité au sein de la branche ont le 10 octobre 2018 signées un accord relatif au renforcement du dialogue social.

Les parties signataires décident de modifier l'affectation du montant de la contribution envisagée à l'article 4.2 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social dans le cadre du présent avenant.

Article 1er | *Champ d'application*

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487, brochure n° 3240).

Article 2 | *Affectation du montant de la contribution*

L'article 4.2 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social est modifié de la façon suivante :

« 4.2. Affectation du montant de la contribution

Un pourcentage de la collecte est attribué à l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social. Au titre de la première collecte, ce pourcentage est calculé sur la base du prix coûtant dans la limite de 3,3 % du montant total collecté.

Excepté ce pourcentage, les contributions collectées sont réparties dans les conditions suivantes entre les représentants de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social :

– pour l'organisation professionnelle représentative et signataire du présent accord : 38,84 % ;
– pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et signataires du présent accord : 57,86 % réparties égalitairement entre elles

Si l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social ne facturait pas la totalité des 3,3 % dédiés, la part restante de la collecte serait alors reversée :

– à hauteur de 40 % de cette part restante pour l'organisation professionnelle représentative et signataire du présent accord ;
– à hauteur de 60 % de cette part restante répartie égalitairement entre elles pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et signataires du présent accord.

La perte de représentativité au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, membre de l'association paritaire de gestion, entraîne l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social, à compter du 1er jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion d'une part à cet accord et ses avenants, et d'autre part aux statuts et au règlement intérieur de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social.

En outre, chaque organisation représentative au niveau de la branche tant patronale que syndicale devra rendre compte chaque année avant la fin du mois de septembre de l'utilisation des fonds dont elle a bénéficié au titre de l'année précédente. Elle devra être en capacité, notamment sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées En cas de non-justification de l'utilisation des fonds à la date butoir, l'organisation concernée devra restituer les fonds non justifiés à l'association.

Ces fonds seront redistribués à parts égales à chaque organisation représentative, membre de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social au moment de la collecte de ceux-ci. »

Article 3 | *Dispositions diverses*

L'article 4.2 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social de la convention collective est abrogé dans l'ensemble de ses dispositions et remplacé par l'article 4.2 visé dans le présent avenant.

Article 4 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit son extension et en toute hypothèse, il entrera en vigueur au plus tard le même jour que l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Compte tenu de l'objet d'intérêt général de l'avenant et de la configuration de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie signataire la plus diligente au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 6 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : **1607** | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

Avenant n° 84 du 14 novembre 2019

relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A »

NOR : *ASET2050084M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FJP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FGMM CFDT ;

FG FO construction ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à 6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») remplaçant le dispositif de période de professionnalisation,

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail,

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel publiée au *Journal officiel* le 22 août 2019, modifiant les dispositions légales et réglementaires telles qu'issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel la liberté de choisir son avenir professionnel,

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les salariés de la branche vers de la reconversion ou une promotion par la mobilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences et notamment d'anticiper les risques d'obsolescences de celles-ci en raison des fortes évolutions et mutations de leurs activités,

Les partenaires sociaux ont décidé qu'il est important, sans attendre la conclusion d'un accord global relatif à la formation professionnelle, de conclure un accord spécifique sur le dispositif Pro-A,

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance dit « Pro-A » conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de la Pro-A, qui permet, par des actions de formation, de changer de métier, de se réorienter professionnellement ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ils rappellent que ce nouveau dispositif répond totalement à la politique de branche en matière de formation professionnelle dynamique, performante et en capacité de répondre aux attentes des salariés et des entreprises puisque pour les salariés, il sécurise leur parcours professionnel, et peut les faire bénéficier de mutation en interne et pour les entreprises, il permet de répondre à leurs besoins en compétences et anticiper leurs évolutions et mutations.

Article 3 | *Durée du dispositif*

Les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif Pro-A pourra être comprise entre 6 et 24 mois, le plafond de 12 mois mentionné à l'article L. 6325-11 du code du travail pouvant être porté à 24 mois, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-16 du code du travail.

Article 4 | *Durée de la formation*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception du socle de connaissance et de compétences, lorsque le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent que la durée de la formation peut toutefois être supérieure à 25 %, notamment lorsque les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention des diplômes d'État.

Article 5 | *Certifications visées*

5.1. Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), les partenaires sociaux conviennent de la liste des certifications éligibles à la Pro-A annexée au présent accord (annexe I).

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer la liste des certifications annexée au présent accord dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

5.2. Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées ci-dessus ont été choisies notamment sur leur pertinence pour faire face aux évolutions des compétences et pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises liées aux mutations que l'industrie du jouet et de la puériculture a pu enregistrer ces dernières années et subira dans les prochaines telles que la transformation de la distribution, l'accélération du e-commerce, la multiplication des réglementations notamment en matière de qualité, sécurité, environnement, ainsi que la forte digitalisation des métiers et des organisations qui en découle, etc.

En outre, ces certifications ont été déterminées en lien très étroit avec les entreprises du secteur, dans le cadre de la commission sociale, afin d'être au plus près de leurs projections en terme d'employabilité de leurs salariés pour faire face aux mutations décrites supra pouvant conduire à l'obsolescence de certaines compétences.

Par ailleurs, la CPNEFP a fait appel, dans le cadre d'un projet PIC, en lien avec l'observatoire des métiers (démarche de prospective métiers) et en partenariat avec OPCALIA et la DGEFP au cabinet OPAL-RH (cabinet en stratégie RH et conseil en formation) pour établir un diagnostic emploi formation de la branche du jouet et de la puériculture. Ce diagnostic a mis en exergue les tendances d'évolution du secteur et a caractérisé les métiers au regard de ces évolutions. Il en ressort qu'un certain nombre de métiers sont en évolution/transformation, en émergence ou encore en difficulté de recrutement. Les certifications tiennent compte de ce constat et des compétences à développer qui en découlent (cf. annexe II).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux indiquent que ces certifications, définies à partir des travaux de sélection des certifications éligibles à l'ancienne liste CPF (diplômes visés au RNCP) effectués dans le cadre de la CPNEFP, des bilans OPCALIA sur les anciennes périodes de professionnalisation et des contrats d'apprentissage des 2 dernières années (cf. annexe III), mais complétées pour tenir compte des éléments énumérés ci-dessus, répondent, donc, exactement aux problématiques que la branche du jouet et de la puériculture connaît sur les métiers en tension et émergeants.

Les certifications visées constituent un outil essentiel limitant le risque d'obsolescence des compétences et augmentant l'employabilité des salariés.

Article 6 | *Prise en charge financière*

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de Pro-A est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

6.1. Nature des frais pris en charge par l'OPCO

La prise en charge par l'OPCO dont dépend la branche couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Elle pourra couvrir d'autres frais annexes dont notamment rémunération du salarié en Pro-A, et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

6.2. Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP pour les salariés éligibles au dispositif Pro-A la fixation des niveaux de prises charges forfaitaires des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

6.3. Niveau de prise en charge forfaitaire de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et des règles de péréquation de France compétences.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO dont dépend la branche.

Article 7 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux rappellent que cet accord s'applique conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qu'ils ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif Pro-A.

Article 8 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 9 | *Date d'effet*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à son extension.

Article 10 | *Notification, publicité et dépôt*

Les parties signataires ont convenu que le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il fera également l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

Article 11 | *Extension*

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

Fait à Paris, le 14 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche du jouet et de la puériculture

RNCP 30060 : licence pro droit, économie, gestion mention e-commerce et marketing numérique.

RNCP 30086 : licence pro droit, économie, gestion mention management et gestion des organisations.

RNCP 30101 : licence pro droit, économie, gestion mention métiers de la communication : chargé de communication.

RNCP 29806 : licence pro droit, économie, gestion mention métiers de la GRH : assistant.

RNCP 30111 : licence pro droit, économie, gestion mention métiers de la qualité.

RNCP 29965 : licence pro droit, économie, gestion mention métiers de l'informatique : applications Web.

RNCP 30060 : licence pro sciences humaines et sociales mention e-commerce et marketing numérique.

RNCP 3148 : BTS design de produits.

RNCP 20646 : DUT métiers du multimédia et de l'internet.

RNCP 20660 : DUT packaging, emballage et conditionnement.

RNCP 20643 : DUT qualité, logistique industrielle et organisation.

RNCP 2927 : DUT qualité, logistique industrielle et organisation.

RNCP 7585 : bac pro plastiques et composites.

RNCP 861 : bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle.

RNCP 28662 : gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale.

RNCP 760 : bac pro comptabilité.

RNCP 2888 : DEUST gestion et comptabilité des entreprises.

RNCP31059 : BTS comptabilité et gestion.

Annexe II Extraits diagnostique OPAL-RH pour la branche jouet et puériculture

Tendances d'évolution

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

- Évolution perpétuelle du cadre juridique.
- Accroissement des notions de risques juridiques.
- Renforcement des dimensions juridiques dans tous les métiers.
- Mise en œuvre de pratiques industrielles et logistiques se référant à l'écologie, à l'environnement et au développement durable au sein des entreprises.
- Renforcement de la prise en compte des problèmes de recyclage, d'éco-design, de cycle de vie, de développement durable pour l'industrialisation ainsi que des problématiques économiques, d'image, de qualité, de logistique, d'ergonomie…
- Évolution des fonctions RH, avec un renforcement des activités HSE, RSE, paie et fiscalité.
- Révision de la Loi Galland, impliquant la vente par petites quantités, la multiplication des livraisons, l'augmentation des coûts, l'optimisation de la rotation des stocks.
- Risque de limitation de la créativité par l'imposition grandissante de normes.

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

Technique, Technologie

- Concurrence des entreprises de e-commerce
- Automatisation massive des sites de production
- Développement de nouveaux marqueurs
- Intégration de l'électronique dans les jouets et produits de puériculture
- Utilisation intensive du Web et des médias dans les différents domaines de l'entreprise
- Généralisation du *e-sourcing*
- Développement du webmarketing

- Développement de la vente à distance et des sites Web marchands.
- Accroissement des achats sur Internet (67 % en 2017, en hausse de 20 points depuis 2014), principalement sur les sites généralistes (87 %).
- Nécessité de développer des stratégies digitales (supports Rich Media, usage des médias sociaux, stratégies de publicité *online*, capitalisation sur le mobile/*app*…).
- Impacts sur les métiers du commerce et du marketing.
- Gain de productivité par l'automatisation de la production (conditionnement, fabrication des pièces, mise en sachets, stockage dynamique…).
- Accroissement de la technicité des processus ADV et de comptabilité client (adaptation aux systèmes de chaque centrale…).
- Gain de performance pour les produits de très haut de gamme par l'évolution des process de préparation de commandes et de gestion des stocks par radiofréquence, en temps réel (du code-barres vers la RFID).
- Tendance à l'intégration de l'électronique (dont la sécurité) pouvant être contrebalancée, pour certains produits, par un retour au produit originel et au jouet traditionnel basique (bois, plastique recyclé…).
- Retour sur investissement significatif sur les coûts administratifs lors de la mise en place d'une collaboration BtoB par l'usage de progiciels de gestion intégrée (dématérialisation des opérations de gestion commerciale : EDI, Business Intelligence, CRM…).
- Réalisation d'économies grâce au *e-sourcing*, essentiellement par la diminution des coûts de négociation et de transaction.

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

Économie

- Concurrence des pays à bas coûts et des marques de distributeurs (MDD)
- Marché très fortement saisonnier
- Tension dans les relations entre les fournisseurs et les distributeurs
- Développement des licences
- Nouvelles contraintes à prendre en compte dans la maîtrise des coûts

- Baisse des exportations au profit de la Chine.
- Impératif de compression des coûts.
- Progression dans l'avenir du *hard discount*.
- Perspective d'une forte régression du commerce indépendant.
- Production tricolore représentant 12 % du marché national.
- Forte saisonnalité du marché du jouet, avec la réalisation du chiffre d'affaires sur une partie de l'année.
- Incompatibilité des plannings des distributeurs avec ceux des fournisseurs.
- Forte pression quant aux délais de livraison et aux quantités à fournir, avec une augmentation des pénalités.
- Complexification des assortiments (standard, exclusivités), avec de fortes variabilités.
- Évolution des techniques de négociation dans un contexte de transformation de la distribution (regroupement des distributeurs, modification des relations commerciales…).
- Nouvelles contraintes (coût du pétrole, des containers, de la taxe carbone…) entraînant une augmentation des coûts de la *supply chain* et devant être prises en compte dans la maîtrise des coûts.
- Développement de la distribution par des entrepôts centralisés.
- Externalisation des activités logistiques :
  - Pour certaines entreprises, c'est un métier cœur, notamment pour la puériculture, pour d'autres, une activité de support associé à un métier de base.
  - L'intégration d'une plateforme logistique au sein des entreprises du jouet nécessite tout de même le recours à des prestataires au moment de la haute saison.

Impacts sur les organisations, les emplois et les métiers

Société

- Rétrécissement du périmètre du jouet
- Perspective de baisse de la natalité
- Recherches d'information multi-sources (Internet, marque, enseigne, magasin…)
- Développement de la vente de produits d'occasion
- Émergence de la location d'articles
- Recherche constante de variété et de nouveauté par les consommateurs
- Essor des jeux vidéo et jeux numériques
- Recherche croissante de sécurité des produits

- Rétrécissement du périmètre du jouet, lié notamment à l'abandon du jouet de plus en plus tôt par les enfants et un nombre de jeux-jouets reçus en diminution avec l'avancée en âge de l'enfant.
- Baisse durable de la natalité : -60 565 naissances entre 2014 et 2018, 57 % des parents n'ont pas de projet d'avoir un autre enfant au cours des prochaines années.
- Nécessité de faciliter et d'enrichir les modes de recherche d'information : multiplier les points de contact, créer des ponts entre les représentants de la marque et les autres canaux d'information, assister et enrichir le rôle des vendeurs… pour améliorer l'expérience client et accroître le nombre de contacts.
- Incitation à récompenser les proches en tant que micro-influenceurs (renforcement de leur rôle dans un contexte de crise de confiance et de questionnement sur la validité des avis des consommateurs).
- Développement de circuits alternatifs : 36 % des produits de puériculture sont achetés d'occasion, 52 % des mères pourraient recourir à la location de matériel.
- Poursuite d'une concentration des spécialistes disposant d'une surface plus importante pour offrir un choix encore plus large toute l'année.
- Des valeurs émergentes à prendre en compte au moment de l'achat pour la fidélisation client : conditions de fabrication des produits, origine des produits, matériaux utilisés, développement durable, respect de la promesse marketing, engagement associatif et/ou humanitaire de l'entreprise.
- Développement du « Fabriqué en France » dans un contexte propice (impacts environnementaux, coût des transports, coût de la main-d'œuvre en Chine, qualité et sécurité des produits…).
- Recherche des parents d'une garantie de sécurité et d'innocuité du produit.

Caractérisation des métiers au regard des tendances d'évolution

EN EVOLUTION ou EN TRANSFORMATION

- Chef de produit(s)/Responsable de produit(s)
- Chef de produit(s) distribution/*Trade marketing*
- Vendeur BtoB
- Responsable grands comptes
- Responsable ADV
- Assistant commercial/achats/SAV
- Responsable logistique/*Supply Chain*
- Prévisionniste/*Demand Planner*
- Pilote de flux produits/Approvisionneur/Gestionnaire stocks
- Acheteur industriel
- Concepteur-développeur produits jouets et puériculture
- Concepteur-développeur procédés/industrialisation/méthodes industrielles
- Qualiticien/Responsable de la Qualité
- Métiers de la recherche et du développement
- Métiers juridiques
- Métiers de la comptabilité clients/SAV

EN EMERGENCE

- Métiers du *e-marketing (community manager…)*
- Analyste de données
- E-commercial
- Responsable du développement des ventes/*Category manager*
- *Data Protection Officer* (DPO)
- Métiers RH (marque employeur, communication digitale, RSE, droit social…)

EN DIFFICULTE DE RECRUTEMENT

Peu de candidatures (pénurie de main-d'œuvre), candidatures non adaptées aux compétences recherchées

- Analyste des flux et des stocks
- Métiers support
- Métiers du e-commerce
- Métiers de l'ADV
- Métiers liés aux franchises/contenus (licences…)

Compétences à développer

Conception-création /

- Connaissance des normes et de la réglementation
- *Packaging*
- Design
- Éco-conception
- Intégration des nouveaux matériaux
- Adaptation aux nouvelles machines
- Mécanique
- Mesures physiques

Marketing-communication /

- E-marketing (communication ciblée)
- Nouveaux usages du numérique (réseaux sociaux, influenceurs…)
- Réalisation d'études « *shopper* »

Logistique-approvisionnement /

- Gestion des approvisionnements au niveau international
- Développement et gestion des partenariats
- Outils utilisés par l'ECR : CAO, échanges EDI-Internet intégrés, gestion partagée des approvisionnements (GPA ou VMI), *cross-docking*, gestion des coûts par activité (*activity based costing*), gestion par catégorie de produit (*category management*)

Fabrication /

- Fabrication multi-matériaux
- Couture
- Tournerie
- Découpe de bois
- Laquage
- Traitement des caoutchoucs
- Fabrication de parfums appliqués aux produits
- Fabrication de peluches
- Cartonnage
- Textile (compétences rares)

Commercialisation-vente /

- Utilisation des données clients pour personnaliser les offres
- Commercialisation omnicanale
- Techniques de négociation
- *E-business*
- *Merchandising*
- Usage des systèmes de gestion intégrée
- Connaissance de la législation sur la concurrence et le commerce

Qualité /

- Adaptation aux nouvelles machines
- Connaissance des normes et de la réglementation (installations, environnement…)
- Conformité des produits (qualité, sécurité, fiabilité de produits sous l'angle technique, tests, essais…)
- HSE
- Application des principes éco-responsables (anti-gaspillage, usage de nouveaux matériaux…)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

EXTRAIT DE BILAN ACTIVITE FORMATION

Au 31/12/2018

BRANCHE JOUET ET PUERICULTURE

PROFESSIONNALISATION

Périodes de professionnalisation :

Type de certification visée

Type qualification visé	Nb stag.
Inventaire	309
Qualification CCN	5
RNCP	3

Répartition par domaine visé

Répartition par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre de Stagiaire
BTP - ELECTRICITE - ELECTRONIQUE – ENERGIE	10
BUREAUTIQUE	2
CLEA	26
COMMUNICATION	2
COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE - GESTION	1
PRODUCTION INDUSTRIELLE	2
LANGUES – LETTRES	16
LOGISTIQUE - TRANSPORT – MAGASINAGE	79
MANAGEMENT	2
QUALITE	1
RESSOURCES HUMAINES - GESTION DU PERSONNEL	1
SECURITE	168
SYSTEME D'INFORMATION – INFORMATIQUE	1
VAE	5
BILAN DE COMPETENCES	1
Total général	**317**

Contrats de professionnalisation :

Type de certification visée

Type qualification visé	Nb stag.
Action de pré-qualification ou de pré-formation	2
Qualification CCN	16
RNCP	37

Répartition par domaine visé

Répartition par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre de Stagiaire
COMMERCIAL - VENTE - MARKETING	26
COMMUNICATION - EXPRESSION	3
COMPTABILITE - FINANCE - FISCALITE - GESTION	4
INDUSTRIE - PRODUCTION INDUSTRIELLE	4
LOGISTIQUE - TRANSPORT - MAGASINAGE	1
MANAGEMENT	4
POLYVALENCE (TECHNIQUES ET METIER)	8
RESSOURCES HUMAINES - GESTION DU PERSONNEL	3
SYSTEME D'INFORMATION - INFORMATIQUE	2
Total général	**55**

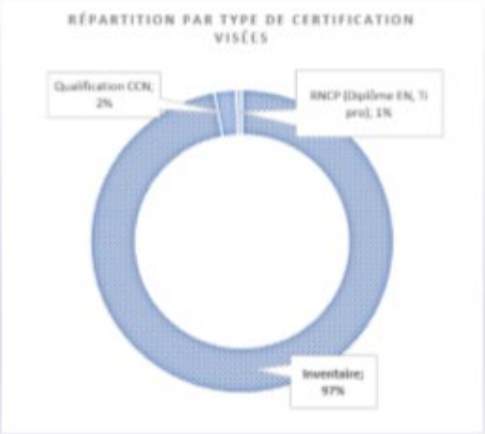
BRANCHE JOUET ET PUERICULTURE

PROFESSIONNALISATION

Périodes de professionnalisation :

Type de certification visée

Type de certification visée	Nbre	Montant en €
Qualification CCN	7	9 289
RNCP	2	17 295
INVENTAIRE	298	95 913
Total général	**307**	**122 498**



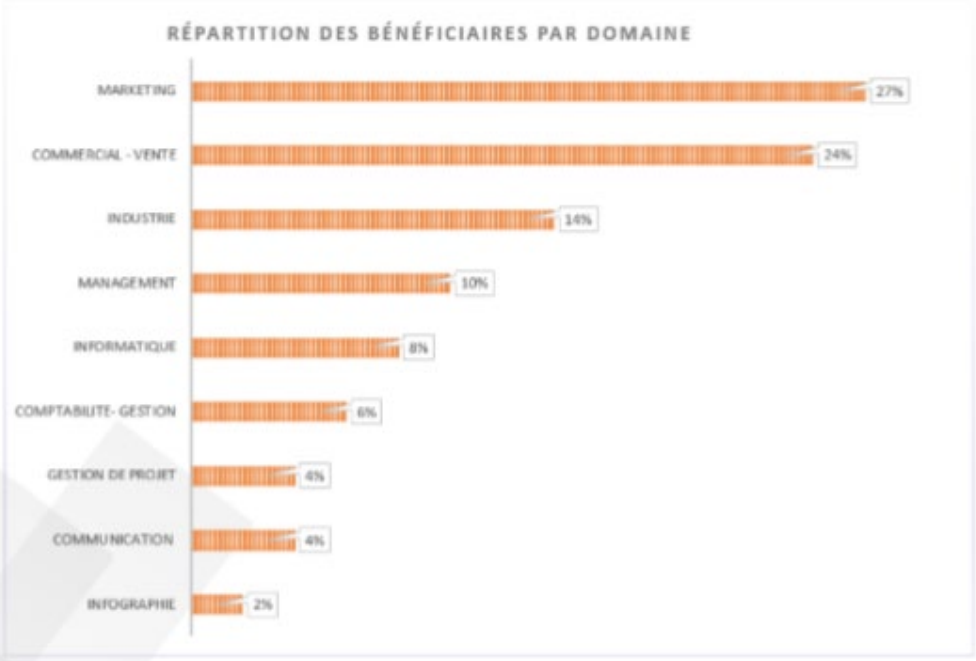
Répartition par domaine visé

Contrats de professionnalisation :

Type de certification visée

Type de certification visée	Nbre	Montant en €
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective	18	106 548
Certification enregistrée au RNCP, Les diplômes de l'éducation nationale et les titres professionnels.	31	249 744
Total	**49**	**356 293**

Répartition par domaine visé



Convention collective

IDCC : **2992** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES (Indre-et-Loire)**

Accord du 25 novembre 2019

relatif à la valeur du point
et aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020

NOR : *ASET2050064M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Loiret Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métallurgie Indre-et-Loire ;

CFTC Indre-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

– l'article 39 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) ;

– l'article 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention précitée relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

Article 2 | *Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer les rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, à 5,36 € à compter du 1er janvier 2020.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 | *Barème des rémunérations annuelles garanties – RAG*

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 39 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2019 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien, agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvrier		Agent de maîtrise d'atelier	
I	1	140	18 288	O1	18 288		
	2	145	18 381	O2	18 381		
	3	155	18 485	O3	18 485		
II	1	170	18 606	P1	18 658		
	2	180	18 772				
	3	190	18 975	P2	19 302		
III	1	215	19 187	P3	19 820	AM1	20 212
	2	225	19 603				
	3	240	20 608	TA1	21 633	AM2	22 049
IV	1	255	21 555	TA2	22 631	AM3	23 348
	2	270	22 580	TA3	23 678		
	3	285	23 838	TA4	25 030	AM4	25 509
V	1	305	25 483			AM5	27 263
	2	335	27 965			AM6	29 916
	3	365	30 391			AM7	33 169
	3	395	32 973				35 285

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 | *Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord*

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 39 et 40 des « Dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 7 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

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 procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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 | *Dénonciation*

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9 | *Formalités*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

Article 10 | *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Tours, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1966** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES (Loiret)**
(31 janvier 1997)
(*Bulletin officiel* n° 1997-7 *bis*)
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 25 novembre 2019

relatif à la valeur du point
et aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2020

NOR : *ASET2050062M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Loiret et Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Loiret ;

FO Loiret ;

CFE-CGC Loiret,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

– l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

– l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

Article 2 | *Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer les rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, à 5,36 € à compter du 1er janvier 2020.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3 | *Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)*

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2019 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien, agent de maîtrise (sauf atelier)	Ouvrier		Agent de maîtrise d'atelier	
I	1	140	18 288	O1	18 288		
	2	145	18 381	O2	18 381		
	3	155	18 485	O3	18 485		
II	1	170	18 606	P1	18 658		
	2	180	18 772				
	3	190	18 975	P2	19 302		
III	1	215	19 187	P3	19 820	AM1	20 212
	2	225	19 603				
	3	240	20 608	TA1	21 633	AM2	22 049
IV	1	255	21 555	TA2	22 631	AM3	23 348
	2	270	22 580	TA3	23 678		
	3	285	23 838	TA4	25 030	AM4	25 509

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien, agent de maîtrise (sauf atelier)	Ouvrier		Agent de maîtrise d'atelier	
V	1	305	25 483			AM5	27 263
	2	335	27 965			AM6	29 916
	3	365	30 391			AM7	33 169
	3	395	32 973				35 285

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 | *Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord*

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 9 et 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 7 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

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 procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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 | *Dénonciation*

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9 | *Formalités*

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Montargis et d'Orléans.

Article 10 | *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304 | Convention collective nationale

IDCC : **2190** | **MISSIONS LOCALES ET PAIO**

Avenant n° 66 du 26 novembre 2019

relatif à la complémentaire santé (titre XI de la convention)

NOR : *ASET2050055M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant adapte les dispositions relatives aux garanties frais de santé de la convention collective nationale des missions locales et PAIO définies au sein de l'accord du 15 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, aux évolutions légales et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 58 du 17 février 2016.

À cet effet, il intègre notamment les dispositions découlant de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et ses textes d'application portant création de la protection maladie universelle qui assouplit les conditions d'ouverture des droits et de prise en charge par le régime d'assurance maladie obligatoire des frais de santé. Il intègre également les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

Le présent avenant modifie, par ailleurs, les cotisations au regard de l'analyse technique des résultats du régime.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du

travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime professionnel de santé dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 2 | *Définition des conjoints à charge*

La définition des conjoints à charge du salarié telle que mentionnée à l'article 11.3.1 *b* de l'accord frais de santé est modifiée comme suit :

> « Conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale. »

La définition des conjoints non à charge du salarié telle que mentionnée à l'article 11.3.1 *b* de l'accord frais de santé est modifiée comme suit :

> « Conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale. »

Les termes « au sens de la sécurité sociale » sont supprimés pour ces deux définitions.

L'article 11.6.1 de l'accord frais de santé est modifié en conséquence. Ainsi, les termes « un conjoint à charge au sens de la sécurité sociale » sont remplacés par « un conjoint à charge tel que défini à l'article 11.3.1 *b*. »

De même les termes « Famille au sens de la sécurité sociale » mentionnés au sein de ce même article sont remplacés par « Famille ».

Article 3 | *Dispenses d'adhésion*

Le premier tiret de l'article XI.3.2 « les dispenses d'adhésion » de l'accord frais de santé est remplacé comme suit :

> « – Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale ; »

Le quatrième tiret de l'article 11.3.2 « les dispenses d'adhésion » de l'accord frais de santé est remplacé comme suit, à effet du 1er novembre 2019 :

> « – Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ; »

Article 4 | *Prestations*

Les dispositions de l'article 11.5 de l'accord frais de santé intitulé « Définition et contenu des garanties minimales » sont annulées et remplacées comme suit à compter du 1er janvier 2020.

> « Article 11.5 | *Définition et contenu des garanties minimales*
>
> La couverture "frais de santé" a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.
>
> Les prestations du régime complémentaire santé de la branche sont définies par un régime socle de base. Il est également prévu une option facultative permettant d'améliorer les garanties du régime socle de base. Les garanties du régime socle de base et de l'option facultative sont les suivantes :

TABLEAU DES GARANTIES

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

			BASE	OPTION y compris les garanties de la Base
H **HOSPITALISATION** (1) en établissement conventionné ou non (2)	**Frais de séjour**		100% FR	100% FR
	Honoraires			
		Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200% BR	300% BR
		Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180% BR	200% BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % du forfait sans limitation de durée	100 % du forfait sans limitation de durée
	Chambre particulière (y compris maternité) (9) Non remboursé par la Sécurité sociale			
		Par jour	2% PMSS	3% PMSS
	Lit d'accompagnant (9) Non remboursé par la Sécurité sociale			
		Bénéficiaire de moins de 16 ans - par jour	1,5% PMSS	2% PMSS
	Participation forfaitaire pour les actes techniques		100% FR	100% FR
	Forfait maternité ou adoption plénière (prime de naissance) Non remboursée par la Sécurité sociale	Par enfant doublé en cas de naissance gémellaire	5% PMSS	15% PMSS
DENTAIRE auprès d'un professionnel	**Soins et prothèses 100 % Santé****	A compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	Soins			
		Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	150% BR	250% BR
		Inlay/onlay remboursés par la Sécurité Sociale	200% BR	300% BR
	Prothèses autres que 100 % Santé			
		Prothèses dentaires à tarifs libres ou maîtrisés (couronne provisoire, inlay-core, couronne, bridge, inter de bridge, peste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	250% BR	300% BR
		Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)	161,25 € par acte remboursement correspondant à 150%BR reconstituée (BR=107,50€)	268,75 € par acte remboursement correspondant à 250%BR reconstituée (BR=107,50€)
	Implantologie			
		Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - par an et par bénéficiaire	300 €	500 €
	Orthodontie			
		Remboursée par la Sécurité Sociale	230% BR	330% BR
		Non remboursée par la Sécurité sociale	150% BR reconstituée	250% BR reconstituée
	Parodontologie	Non remboursée par la Sécurité sociale (curetage / surfaçage, greffe gingivale, allongement coronaire et lambeau) - par an et par bénéficiaire	100 €	200 €

			BASE	OPTION y compris les garanties de la Base
OPTIQUE (8)	**Équipement 100 % Santé**** (classe A)	Y compris l'examen de la vue par l'opticien	sans reste à payer (7)	sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)			
		par verre	cf grille optique	cf grille optique
		par monture de lunettes	100 €	100 €
	Lentilles			
		Lentilles prescrites, remboursées ou non par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (4)	3% PMSS	5% PMSS
	Chirurgie optique réfractive	Par œil	10% PMSS	15% PMSS
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT **par oreille** **renouvellement par appareil tous les 4 ans**	**À compter du 01/01/2021 :**			
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (7)	sans reste à payer (7)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) - RO + RC		
		Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité****	122% BR	122% BR
		Bénéficiaire à compter du 21e anniversaire	200% BR	250% BR
	Accesoires et fournitures		200% BR	250% BR
	Jusqu'au 31/12/2020 :			
		Aide auditive	200% BR	250% BR
	Accesoires et fournitures	Pile pour appareil auditif non remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	200% BR	250% BR
SOINS COURANTS **auprès d'un professionnel conventionné ou non**	**Honoraires médicaux** **Consultation / visite / consultation en ligne**			
	chez un généraliste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR	250% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR	200% BR
	chez un spécialiste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200% BR	250% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180% BR	200% BR
	Actes techniques médicaux	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR	250% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR	200% BR
	Actes d'imagerie médicale	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR	250% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130% BR	200% BR
	Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes	150% BR	250% BR
	Analyses et examens de laboratoire		200% BR	250% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	150% BR	250% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (5)	100% BR	100% BR
	Cures thermales remboursées par la SS	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	10% PMSS	15% PMSS
	Médicaments			
		Médicaments remboursés à 65%	100% BR	100% BR
		Médicaments remboursés à 30%	100% BR	100% BR
		Médicaments remboursés à 15%	100% BR	100% BR
		Contraception non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	néant	70 €
		Traitement des addictions (tabagique, alcoolique) - par an et par bénéficiaire	néant	50 €
	Participation forfaitaire pour les actes techniques		100% FR	100% FR
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale			
		Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	1% PMSS	1,5% PMSS
	Assistance		incluse	incluse

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime obligatoire (Sécurité sociale). **RC** = Régime complémentaire. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €)

*** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site **annuairesante.ameli.fr** est à la disposition de tous.
** Tels que définis règlementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste règlementaire des options de la liste A et de la liste B dans le contrat.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. ;

(2) En établissement non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(4) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(5) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies au contrat.

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis au contrat.

(8) OPTIQUE :
Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La période de 1 an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières visées à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage.
La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).
L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale.

(9) La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

Grille optique

	Socle de Base	Option (y compris Socle de Base)
Verres simples foyers, sphériques		
- Sphère de -6,00 à +6,00	**1,9%PMSS**	**2,7%PMSS**
- Sphère de -6,25 à -10,00 ou de +6,25 à +10,00	**2,6%PMSS**	**3,4%PMSS**
- Sphère < -10,00 ou > +10,00	**2,9%PMSS**	**4,0%PMSS**
Verres simples foyers, sphéro-cylindriques		
- Cylindre < ou = à +4,00 et sphère de -6,00 à 0,00	**2,2%PMSS**	**3,0%PMSS**
- Cylindre < ou = à +4,00, sphère positive et (sphère + cylindre) < ou = à +6,00	**2,2%PMSS**	**3,0%PMSS**
- Cylindre < ou = à +4,00, sphère positive et (sphère + cylindre) > +6,00	**3,2%PMSS**	**4,2%PMSS**
- Cylindre < ou = à +4,00 et sphère < -6,00 à > +6,00	**2,7%PMSS**	**3,7%PMSS**
- Cylindre > à +4,00 et sphère de -6,00 à 0,00	**3,2%PMSS**	**4,2%PMSS**
- Cylindre > +4,00, sphère positive et (sphère + cylindre) < ou = à +6,00	**2,2%PMSS**	**3,0%PMSS**
- Cylindre > +4,00, sphère positive et (sphère + cylindre) > +6,00	**3,2%PMSS**	**4,2%PMSS**
- Cylindre > à +4,00 et de sphère < -6,00 ou > +6,00	**3,5%PMSS**	**4,8%PMSS**
Verres multi-focaux ou progressifs, sphériques		
- Sphère de -4,00 à + 4,00	**4,0%PMSS**	**5,4%PMSS**
- Sphère < -4,00 ou > +4,00	**4,5%PMSS**	**6,1%PMSS**
Verres multi-focaux ou progressifs, sphéro-cylindriques		
- Qq soit la puissance de cylindre et sphère de -8,00 à +8,00	**5,0%PMSS**	**6,7%PMSS**
- Qq soit la puissance de cylindre et sphère < -8,00 à > +8,00	**5,4%PMSS**	**7,4%PMSS**

Article 5 | *Montant et répartition des cotisations*

L'article 11.6.2 de l'accord est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2020 :

« 11.6.2. Le montant et la répartition des cotisations

Le montant de la cotisation globale est fixé dans les tableaux ci-dessous :

Régime Général

COTISATIONS EN % DU PMSS			
	Isolé	***Famille***	***Conjoint non à charge au sens de l'article XI-3.1 b***
régime socle de base	*1.58 %*	*2.87 %*	*1.73 %*
option facultative	*+ 0.56 %*	*+ 1.03 %*	*+0.62 %*

Régime Alsace Moselle

COTISATIONS EN % DU PMSS			
	Isolé	***Famille***	***Conjoint non à charge au sens de l'article XI-3.1 b***
régime socle de base	*0.95 %*	*1.72 %*	*1.04 %*
option facultative	*+ 0.56 %*	*+ 1.03 %*	*+0.62 %*

La répartition de la cotisation est la suivante :

La cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base uniquement,

La cotisation « famille » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base uniquement.

L'option peut également être souscrite à titre obligatoire par une entreprise. Le financement de ces cotisations est négocié au sein de chaque entreprise. Toutefois, l'employeur doit assurer au moins 50 % du financement de cette couverture.

Les tarifs applicables s'élèvent dans ce cas à :

COTISATIONS EN % DU PMSS			
	Isolé	***Famille***	***Conjoint non à charge au sens de l'article XI-3.1 b***
Régime Général	*+ 0.47 %*	*+ 0.86 %*	*+ 0.52 %*
Régime Alsace Moselle	*+ 0.47 %*	*+ 0.86 %*	*+ 0.52 %*

Article 6 | *Date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1er janvier 2020.

Article 7 | *Dépôt*

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 8 | *Révision, dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 26 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 9 décembre 2019

relatif à la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A »)

NOR : *ASET2050078M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Depuis le 1er janvier 2019, elle a notamment supprimé les périodes de professionnalisation en les remplaçant par un nouveau dispositif, dit de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ».

Ce dispositif a été intégré aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux ont constaté qu'une ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 est venue poser de nouvelles conditions de mise en œuvre de tout projet de Pro-A en modifiant notamment l'article L. 6324-3 du code du travail.

La nouvelle rédaction de ce texte, entrée en vigueur dès le lendemain de la publication de cette ordonnance, prévoit dorénavant que la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance doit être fixée par voie d'accord de branche étendu.

Il est entendu que ces certifications doivent répondre aux critères de mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux ont enfin remarqué qu'un courrier du 10 septembre 2019 de la DGEFP, adressé aux OPCO, a insisté sur les ajustements significatifs apportés aux textes initiaux de la réforme mais aussi sur le rôle accru des branches pour la mise en œuvre des Pro-A.

Il est rappelé, dans ce cadre, que la branche a historiquement été soucieuse d'assurer une progression du niveau de qualification des salariés, par la création, notamment, de certificats de qualification professionnelle ou du certificat de compétences des services.

Ces réalisations, formations certifiantes ou actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, permettent précisément aux salariés de bénéficier de promotions sociales ou professionnelles ou encore d'accéder à certains métiers, ou encore d'en changer voire même de favoriser des parcours transversaux entre différentes professions.

Il s'agit des exigences légales à l'entrée du dispositif de la Pro-A.

Dans ces conditions, le présent accord s'inscrit dans une logique de pérennisation de la formation continue des salariés, en particulier au titre de la reconversion ou de la promotion professionnelle.

C'est dans l'attente d'une refonte globale de l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle que les partenaires sociaux ont entendu encadrer le dispositif Pro-A dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1er | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 relatif la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098) et étendu par arrêté ministériel du 23 février 2016 (*JO*RF du 26 février).

Article 2 | *Dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »*

Article 2.1 | *Objet*

Il est rappelé que le dispositif dit de la « Pro-A » est encadré par le code du travail, relativement à son objet, ses bénéficiaires ou encore le déroulement des formations éligibles.

Ainsi, la « Pro-A » doit permettre aux salariés éligibles de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation de l'acquis de l'expérience.

Article 2.2 | *Bénéficiaires*

Les salariés éligibles sont ceux titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour accéder à la « Pro-A », ces mêmes salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Son également éligibles à la « Pro-A » les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 2.3 | *Fonctionnement*

Se déroulant en principe pendant le temps de travail, la Pro-A associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le dispositif de la « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois, cette durée pouvant être allongée dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans l'hypothèse où certaines certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an, les partenaires sociaux décident d'allonger la durée de l'avenant jusqu'à 24 mois, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux professionnels et technologiques pouvant être porté au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 40 % dans la limite maximale de la certification visée.

L'action de formation effectuée dans le cadre d'une « Pro-A » suppose que l'employeur désigne, parmi ses salariés, un tuteur dans les conditions applicables au contrat de professionnalisation.

Avant son départ en formation, le salarié doit signer un avenant à son contrat de travail précisant la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Cet avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 3 | *Actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance*

Au regard des enjeux de montée en qualification et en compétences dans la branche, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles au dispositif de la « Pro-A » la liste des certifications arrêtée en annexe 1 du présent accord.

Cette liste a été établie dans le respect des exigences légales et réglementaires à l'aide de l'OPCO désigné et à l'aune des bilans annuels et études prospectives disponibles au niveau de la branche.

Il est convenu que cette liste pourra être modifiée par le biais de délibérations paritaires de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), étant entendu que toute actualisation de la liste devra, d'une part, respecter les conditions de validité propre aux accords collectifs et, d'autre part, faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le présent accord.

Ces travaux ont également été éclairés par les travaux de la branche réalisés au niveau des « Engagements développement et compétences » (EDEC) : EDEC Numérique en 2018 et EDEC Compétences, en 2019.

Il est rappelé que ces travaux constituent une démarche proactive d'appui aux mutations économiques qui permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences.

L'enjeu d'anticipation des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences a été central pour les engagements de la branche dans ces engagements.

En tout état de cause, vu les termes du courrier de la DGEFP du 10 septembre 2019, une note explicative est jointe à l'accord pour expliciter le lien entre les certifications retenues et les mutations des métiers et les besoins en qualification et compétences.

Cette note constitue l'annexe 2 du présent accord.

Article 4 | *Financement des actions éligibles au dispositif dit « Pro-A »*

Les coûts et frais engagés par les Pro-A seront pris en charge par l'OPCO selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération paritaire prise en CPNEFP, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à France compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

Enfin, la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge par l'OPCO selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire.

Article 5 | *Dispositions générales*

Article 5.1 | *Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées*

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature, ses effets étant également régis par les termes de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 5.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

Cet accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5.3 | *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Ayant pris bonne note des préconisations de la DGEFP exposées dans son courrier du 10 septembre 2019, une copie du présent accord et de sa note explicative sera également adressée à la DGEFP via l'adresse de messagerie électronique suivante : proa@travail.gouv.fr.

Cette transmission a pour objet de permettre une instruction dans les meilleurs délais du présent accord conformément aux termes de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles

Niveau	Type	Certification	Code RNCP	Inventaire
3	BTS	Brevet de technicien supérieur management des unités commerciales	462	
3	BTS	Brevet de technicien supérieur négociation et relation client	474	
3	BTS	Brevet de technicien supérieur banque, conseiller de clientèle (particuliers)	1174	
	Certificat	Capacité professionnelle des intermédiaires en opérations de banques et services de paiement (IOBSP)		1023
	Certificat	Certificat de compétences des services relation client (CCS-RC)		92
	CQP	Certificat de qualification professionnelle chargé d'accueil		
	CQP	Certificat de qualification professionnelle télé secrétaire qualifié(e)		
	CQP	Certificat de qualification professionnelle agent de recouvrement	26314	
	CQP	Certificat de qualification professionnelle enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse		
	CQP	Certificat de qualification professionnelle clerc en recouvrement amiable		
	CQP	Certificat de qualification professionnelle technico-commercial en recouvrement		
3	TP	Titre professionnel manager d'équipe relation client à distance	32340	
4	TP	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance	12504	
4	TP	Titre professionnel chargé d'accueil touristique et de loisirs	31047	
2	Licence	Licence : licence droit, économie, gestion, mention gestion	11960	
4	TP	Titre professionnel secrétaire assistant médico-social	5863	
1	Titre	Manager de projet événementiel	15963	
5	TP	Titre professionnel conseiller commercial	5862	
1	Diplôme	Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)	4877	

Annexe 2 Note explicative

1. Les prestataires de services du secteur tertiaire : contexte et enjeux

La branche des prestataires de services est, depuis plus de 20 ans, une branche multisectorielle qui rapproche des entreprises exerçant une ou plusieurs des activités suivantes :

– les entreprises de téléservices ;

– les centres d'affaires et entreprises de domiciliation ;

– les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques ;

– les entreprises de traduction.

Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

– les services d'accueil à caractère événementiel ;

– les actions d'animation et de promotion ;

– la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés ;

– les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects ;

– les entreprises dont l'activité principale réside dans :

  – les actions de force de vente ;

  – les actions d'optimisation de linéaires ;

– les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont développé plusieurs certifications communes.

Ainsi, la branche a créé plusieurs CQP (certificat de qualification professionnelle) :

– CQP chargé(e) d'accueil ;

– CQP enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse ;

– CQP agent de recouvrement ;

– CQP clerc en recouvrement amiable ;

– CQP technico-commercial en recouvrement ;

– CQP télé secrétaire qualifié(e).

Un certificat transversal avec plusieurs branches a également été créé :

– certificat de compétences des services – relation client (CCS-RC).

2. Des métiers diversifiés et en forte évolution

2.1. *Panorama des métiers de la branche des prestataires de services*

Dans le cadre d'une étude 2018 commanditée par la branche dans le cadre de l'EDEC numérique, l'étude de la convention collective prestataires de services a permis d'aboutir à un référentiel de 75 métiers pour la branche.

Ces métiers ont été regroupés en 13 familles de métiers interprofessionnelles.

Huit familles concernent plus particulièrement la branche prestataires de services secteur tertiaire :

1. Accueil administratif.
2. Accueil orientation.
3. Analyse financière et comptable.
4. Analyse données usagers.
5. Conseil.
6. Marketing.
7. Merchandising.
8. Relation client.

Au sein de ces familles se trouvent des métiers spécifiques à la branche (liste non exhaustive) :
– téléconseiller(e) ;
– agent de recouvrement ;
– responsable clientèle ;
– chargé(e) de clientèle ;
– hôte(sse) standardiste ;
– réceptionniste ;
– agent(e) d'accueil et de renseignements ;
– manager/superviseur ;
– télé secrétaire ;
– responsable de portefeuille ;
– responsable de centres d'affaires ;
– chargé de marketing ;
– merchandiseur ;
– interprète ;
– commercial force de vente.

En termes de proportions, les entreprises spécialisées en centre de contact rassemblent près de la moitié des salariés.

Les entreprises ayant pour activité principale l'animation commerciale, l'optimisation linéaire et l'accueil évènementiel concentrent près d'un quart des actifs (source : rapport annuel de branche + bilan AGEFOS PME).

2.2. *Des métiers qui vont fortement évoluer ces prochaines années*

En France, le secteur des services aux entreprises a connu un essor important à partir du milieu des années 80.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : mondialisation, choix des entreprises industrielles de déléguer leurs activités annexes à des prestataires extérieurs, etc.

Plus récemment, la crise économique a eu pour effet d'inciter certaines entreprises à se recentrer sur leur cœur de métier et à sous-traiter leurs fonctions support (notamment paie, achats).

Dans son enquête annuelle 2017 sur les « Besoins en main-d'œuvre » des entreprises en France publiée en 2018, Pôle Emploi indiquait que près de 2 millions de projets de recrutements sont anticipés pour l'année 2017, soit 150 000 projets supplémentaires par rapport à 2016.

Parmi les secteurs créateurs d'emplois, celui des services aux entreprises poursuit ses embauches à un rythme soutenu (+ 8 % par rapport à 2016).

Avec un total de 473 818 prévisions de recrutements dans les prochains mois, le secteur des services « B to B » représente 24 % du total des intentions d'embauches en France, juste derrière les services aux particuliers (source : regionsjob.com).

3. L'anticipation de la transition numérique

L'impact du numérique s'annonce important aussi bien dans la gestion des entreprises prestataires de services que dans la gestion des missions.

Dans le cadre d'un EDEC numérique, une étude commanditée par la branche s'est déroulée de novembre 2017 à octobre 2018.

Cette dernière a montré que le numérique impacte les emplois, les métiers et les besoins en compétences, recompose l'organisation du travail et appelle à de nouvelles formes de collaboration.

Pour que ces évolutions soient synonymes de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

L'étude proposée par EY a permis notamment de réaliser une étude des impacts métiers et compétences induits par le numérique, une analyse de l'offre de formation sollicitée par les branches et un plan d'actions pour la branche à 5 ans.

Elle fait ressortir les métiers en évolution ces prochaines années, confrontés à des mutations de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences :

- nouvelles compétences requises dans les métiers de la relation client à 5 ans :
  - retranscrire dans l'outil de suivi client (CRM, GRC) l'ensemble des éléments importants pouvant permettre la reprise du dossier client par n'importe quel autre conseiller à n'importe quel moment du processus client ;
  - proposer une réponse multicanale (physique, téléphonique, écrit, e-mailing) pour être visible et réactif ;
  - réaliser le suivi commercial de la commande ou du service fourni en ligne ;
  - récolter et analyser les données clients afin d'adapter son offre ;
  - développer une double compétence technique et commerciale pour être en mesure de répondre à un client surinformé ;
  - personnaliser l'entretien en fonction du profil, des risques et de l'historique client afin d'offrir une prestation « à la carte » ;
  - savoir créer l'enchantement client pour susciter son intérêt et provoquer la vente ;
  - analyser, piloter et communiquer en temps réel aux équipes l'évolution des indicateurs de gestion de l'entreprise à des fins d'actions d'amélioration et de développement ;
  - suivre les appels, messages, rappels effectués et les évolutions des instructions clients ;
  - coordonner son intervention avec d'autres corps de métiers ;
- nouvelles compétences requises dans les métiers du marketing à 5 ans :
  - déterminer les profils cibles de l'entreprise afin d'optimiser le parcours client par type de client ;
  - cibler les prospects de l'entreprise sur Internet au moyen d'une stratégie de marketing d'attractivité (publicité en ligne, social selling) ;
  - proposer à la direction des actions commerciales et offres adaptées en fonction de l'analyse de la donnée client ;
  - créer une histoire autour de l'entreprise, de la marque (« storytelling ») pour capter et fidéliser la clientèle ;
  - créer du contenu adapté à l'image de la marque optimisé pour tous types de supports (vidéo, blogs, réseaux sociaux) ;

– adapter le ton de sa communication à l'image de marque de l'entreprise afin de permettre une identification facile de la marque dans un environnement très sollicitant pour le client ;
– faire l'analyse qualitative et quantitative des opérations de marketing ;
– mettre en place des canaux de retour de satisfaction client (évaluation du service, questionnaire en ligne, commentaires en lignes) ;
– adapter sa stratégie en fonction des retours clients ;

– nouvelles compétences requises dans les métiers du merchandising à 5 ans :
– optimiser l'attractivité des produits dans l'espace de vente (vitrine, rayons), via une présentation adaptée (éclairage, accessoires…) après analyse du comportement client ;
– réaliser une veille des concepts merchandising déployés par la concurrence ;
– gérer informatiquement les stocks de la boutique (disponibilité des produits) ;
– assurer le respect de l'identité visuelle en conformité avec l'univers de la marque afin d'être en cohérence avec l'image digitale de la marque ;
– accompagner le client dans l'utilisation des outils numériques à sa disposition ;
– créer une histoire autour de la vente d'un produit (« storytelling ») pour capter et fidéliser la clientèle ;
– analyser, piloter et communiquer en temps réel aux équipes l'évolution des indicateurs de gestion de l'entreprise à des fins d'actions d'amélioration et de développement ;

– nouvelles compétences requises dans les métiers de l'accueil orientation à 5 ans :
– répondre à une sollicitation sur n'importe quel support dans un court délai ;
– savoir remplir, mettre à jour, faire vivre une base de données ;
– suivre les appels, messages, rappels effectués et les évolutions des instructions clients en saisissant les informations dans le logiciel de suivi client afin de permettre à l'ensemble des agents d'accueil de reprendre le dossier ;
– maîtriser les techniques de communication digitale (animation des réseaux sociaux, newsletters…) ;
– réagir à plusieurs demandes clients en simultané (chat) ;
– maîtriser les outils digitaux d'usage en mobilité (tablettes…) ;
– maîtriser les outils de travail collaboratifs (Google Drive, slack, trello) ;
– s'approprier un périmètre d'intervention ;
– partager ses expériences avec le reste de l'équipe ;
– savoir innover, faire preuve de créativité dans les actions proposées ;

– nouvelles compétences requises dans les métiers de l'analyse comptable et financière/recouvrement à 5 ans :
– maîtriser les outils de veille ;
– comprendre le fonctionnement des algorithmes d'analyse de la donnée ;
– gérer la collecte, le traitement, l'analyse et diffusion des données ;
– maîtriser les outils d'analyse de la donnée (Data Mining, Data Vizualisation, Machine learning) ;
– élaborer des outils de modélisation et de simulation, d'aide à la décision à partir de la collecte de données (Analyse prédictive) ;
– connaître la réglementation en matière de gestion et de protection des données personnelles (RGPD) ;
– maîtriser les systèmes de gestion de la relation client (GRC, CRM) (cabinets comptables) ;
– mettre en place un processus de récolte continue de l'information client via les dispositifs disponibles (données dispositifs connectées, indicateurs analytiques du site internet, statistiques clients ou usagers détenues par l'entreprise…).

De la prestation au conseil, le secteur des centres de contact est en pleine mutation (étude EY pour le SP2C 2019).

Bien qu'elles ne représentent que 3,5 % du chiffre d'affaires, les activités de diversification (telles que le conseil, le développement technologique ou la formation) sont en croissance en 2018, témoignant de la volonté des outsourceurs de capitaliser sur leur savoir-faire pour apporter une plus forte valeur ajoutée aux donneurs d'ordre.

Le chiffre d'affaires généré par les activités de diversification augmente ainsi en volume (+ 0,5 %) et en valeur (+ 8,1 %). Cette croissance est notamment portée par le développement des activités de conseil, en croissance de plus de 150 % entre 2017 et 2018 : l'outsourceur est plus que jamais un intégrateur de solutions d'expérience client.

La diversification sectorielle et l'évolution des métiers du secteur de la relation client s'accompagnent d'une diversification des profils et des parcours des téléconseillers. En effet, 3/4 des effectifs français ont un niveau d'étude supérieur ou égal au baccalauréat.

De plus, la part des effectifs qualifiés augmente dans des proportions équivalentes pour tous les niveaux de diplômes, du BEP au bac + 3/4 (+ 20 % environ), tandis que la part des salariés de niveau bac + 5 augmente de 34,4 % en 2018.

En France, le secteur de la relation client reste un vecteur d'insertion socioprofessionnelle.

Cette année encore, la relation client est la première expérience professionnelle de 30 % des téléconseillers en poste en France (V. la répartition des effectifs par niveau de diplôme).

Avec la diversification des métiers et profils recherchés, une tendance générale au rééquilibrage de la pyramide des âges est observée : à l'inverse de la dynamique observée en 2017, les moins de 26 ans et 26-35 ans diminuent (– 15 % environ) et les tranches d'âges au-dessus de 36 ans augmentent. La tranche d'âge qui connaît la plus forte croissance est celle des 46-55 ans, en croissance de près de 20 % (contre 63 % en 2017). La filière confirme son rôle d'intégration sociale, tant auprès des jeunes actifs qu'auprès des profils plus âgés.

Le secteur, au sein de la branche, s'appuie sur les certifications telles que le certificat de compétences des services – relation client (CCS-RC), mais aussi le titre professionnel manager d'équipe relation client à distance.

Au cours de leurs parcours chez les outsourceurs, les salariés sont promus : 30 % des salariés ont ainsi changé de coefficient en France en 2018. La filière offre à ses salariés de réelles perspectives d'évolution. Par ailleurs, et du fait du développement au sein des centres de contact d'activités de diversification telles que le conseil ou la formation, le téléconseiller voit dans la promotion une opportunité développement de compétences, voire de transformation de carrière (étude EY 2019 pour le SP2C).

4. *La qualification par la Pro-A pour faire évoluer les salariés, anticiper les mutations et les risques d'obsolescence des compétences*

La branche souhaite ouvrir à la « Pro-A » une liste de 19 certifications, dont six certifications de qualification professionnelle.

Ces six CQP permettent notamment à des salariés déjà en place de monter en compétence, d'acquérir ou de faire valider des savoir-faire et de bénéficier d'une évolution professionnelle au travers de la classification.

Le certificat de compétences des services – relation client (CCS-RC) est mis en place uniquement pour des salariés en poste et permet d'attester de compétences transverses aux différents secteurs de la relation client et de faire évoluer les salariés.

En conclusion, la branche réaffirme que la formation est un enjeu fort pour les entreprises prestataires de services du secteur tertiaire et leurs salariés, pour accompagner la reconnaissance

professionnelle, la valorisation des compétences, la pérennisation des emplois et la construction de parcours professionnels au sein du secteur.

Pour accompagner la promotion et les qualifications de salariés au sein du secteur, et garantir ainsi son développement dans un contexte de mutations multiples, les partenaires sociaux de la branche font le choix de retenir 19 certifications professionnelles, avec des logiques de passerelles et d'intersectorialité en termes de parcours professionnels au sein de la branche.

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 9 décembre 2019

relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

NOR : *ASET2050079M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FEC FO ;
F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.1 dudit accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants respectivement conclus le 6 octobre 2016, le 16 octobre 2017 et le 25 février 2019 de reconduire ces contributions conventionnelles.

À l'occasion des réunions paritaires de la branche du deuxième semestre 2019, il a été convenu de reconduire une nouvelle fois ces contributions conventionnelles, vu notamment le bilan annuel présenté par l'OPCO de la branche le 10 septembre 2019.

Toutefois, et comme cela avait été expressément mentionné dans l'avenant du 25 février 2019, les partenaires sociaux entendent rester particulièrement vigilants à l'évolution de la législation relative à la formation professionnelle continue, compte tenu de l'entrée en vigueur progressive, par voie réglementaire, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel telle que révisée par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 « visant à assurer la cohérence » de ses dispositions.

Cette vigilance porte nécessairement sur l'éventuelle modification des taux légaux de contributions, des conditions de prise en charge des dispositifs de formation professionnelle continue ou encore des modalités de collecte des cotisations des entreprises.

La présente reconduction des taux conventionnels de contributions des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc à l'aune de ces précisions et de ce contexte, selon les dispositions visées ci-après.

Article 1er | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télé secrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannérisés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique…) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

– les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

– les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance…) dans le cadre de la prestation ;

– la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

– les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs…) ;

– la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage…) ;

– la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran…) ;

– une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité…).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

– les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie…), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

– les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 | *Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés*

Au regard des besoins de formation et de professionnalisation des salariés de la branche, dans le but de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer leur employabilité tout en renforçant la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours à titre expérimental, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO de la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé conformément au tableau suivant.

	Entreprise de 1 à 10 salariés	Entreprise de 11 à 49 salariés	Entreprise de 50 à 299 salariés	Entreprise de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0,10 %

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises.

Elle est gérée conformément aux axes définis par la CPNEFP et par la section professionnelle paritaire (SPP), dont les signataires rappellent avoir expressément demandé à l'OPCO des entreprises de proximité la création.

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de favoriser l'utilisation de la part conventionnelle au maintien d'une politique active des entreprises dans la formation des salariés.

En ce sens, la contribution conventionnelle, supra légale, sera par principe libre d'utilisation pour les entreprises.

Historiquement, la branche a souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du CPF.

Compte-tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle visée en préambule sur le fonctionnement de ce dispositif en particulier, les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2020.

Tel que cela avait été envisagé pour l'année 2019, cette contribution pourrait notamment être orientée vers les salariés dont la relation contractuelle de travail justifie un accompagnement spécifique visant à sécuriser leurs parcours.

En tout état de cause, cette contribution conventionnelle est arrêtée à l'aune des besoins des salariés et des entreprises de la branche constatés sur le/les exercices précédents, de telle sorte que ces taux ne s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la collecte de l'année 2020 (assise sur la masse salariale 2019).

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle compte tenu de l'absence de visibilité dont disposent les partenaires sociaux des enjeux financiers induits par la réforme de la formation professionnelle.

Cette contribution conventionnelle fera l'objet, en 2020, d'une révision par les partenaires sociaux après analyse des bilans annuels présentés par l'OPCO désigné et de ses préconisations.

À défaut de révision possible des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront alors aux entreprises.

Article 3 | *Modalités de versement des fonds*

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle spéciale prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises visées à l'article 1er du présent accord à l'OPCO de la branche, expressément mandaté par elle en cette qualité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO sur l'exercice 2020 entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s'est engagé l'actuel OPCO de la branche.

Article 4 | *Dispositions générales*

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4° de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

4.1 Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature et pour une durée de 1 an correspondant à la collecte 2020, après quoi il cessera automatiquement de s'appliquer.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

L'objet du présent avenant a justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

4.2. Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

4.3. Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

4.4. Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196 | Convention collective nationale

IDCC : **1351** | **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

Accord du 5 novembre 2019
relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020

NOR : *ASET2050075M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GPMSE TLS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Le premier coefficient (120) de la grille salariale de la branche des entreprises de prévention et de sécurité se situe, en 2019, à 1,4 % sous le Smic. Le deuxième coefficient (130) se situe également juste en dessous.

Les parties signataires conviennent que cette situation collective n'est pas tolérable et n'est pas conforme à la volonté de chacune d'entre elles de permettre un exercice professionnel des métiers de la sécurité ni de rendre attractive cette profession.

Les organisations représentatives de salariés estiment qu'il y a urgence à revaloriser les salaires minimums de la branche afin de permettre une reconnaissance durable des salariés et de leurs métiers ainsi que de réduire le turnover dans la branche qui s'est accru d'année en année.

Les organisations représentatives d'employeurs soulignent la nécessité de rendre plus attractifs les métiers de la prévention sécurité et d'améliorer le recrutement. Elles soulignent également que les revalorisations salariales doivent s'inscrire dans un plan global de transformation du marché de la sécurité privée, notamment des relations avec les donneurs d'ordre, et d'une trajectoire de montée en compétences des salariés, notamment sur certains métiers émergents.

Les parties s'accordent sur l'inscription de cet accord dans un ensemble de chantiers sociaux et économiques plus vastes, certains liés à d'autres accords de branche, d'autres liés à l'action des organisations représentatives d'employeurs.

Cet accord salarial qui porte sur l'année 2020 s'inscrit, pour la partie patronale, dans une trajectoire pluriannuelle ambitieuse :

– pour 2021 : revalorisation de la grille garantissant le positionnement du coefficient 120 au-dessus du Smic ;

– pour 2022 : hausse de la masse salariale globale de 10 % (intégrant les accessoires de salaires) dans le cadre d'un agenda social, incluant notamment une refonte des classifications de la branche.

Il est convenu ainsi ce qui suit :

Article 1er | *Revalorisation de la grille des salaires minimaux pour l'année 2020*

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 2,6 % de l'ensemble des salaires minimas conventionnels tels que défini dans l'annexe à l'avenant du 31 août 2018 relatif à la NAO étendu le 15 février 2019.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minimas constitue l'annexe 1 du présent accord.

Il est rappelé que jusqu'à l'entrée en vigueur de la revalorisation des salaires minimas conventionnels les entreprises doivent au moins assurer une rémunération égale au Smic en vigueur.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les montants des primes et/ou indemnités en vigueur seront également revalorisés du même pourcentage (2,6 %) et selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur que celles de la revalorisation des minimas conventionnels.

Article 2 | *Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés*

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 3 | *Disposition concernant l'égalité femmes-hommes*

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

Article 4 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

Article 5 | *Révision. Dénonciation*

5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 | *Dépôt et publicité*

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 5 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Grille des rémunérations minimales conventionnelles

Grille de salaires applicables en 2020 à la date d'entrée en vigueur.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
I. – Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien		Branche 2019 à date d'entrée en vigueur	Branche 2020 à date d'entrée en vigueur
		Niveau 1	
Échelon 1			
Échelon 2			
		Niveau 2	
Échelon 1			
Échelon 2	120	1 500,30	1 539,31
		Niveau 3	
Échelon 1	130	1 519,96	1 559,48
Échelon 2	140	1 565,55	1 606,25
Échelon 3	150	1 624,11	1 666,34
		Niveau 4	
Échelon 1	160	1 713,92	1 758,48
Échelon 2	175	1 853,26	1 901,44
Échelon 3	190	1 992,63	2 044,44
		Niveau 5	
Échelon 1	210	2 178,94	2 235,59
Échelon 2	230	2 364,80	2 426,28
Échelon 3	250	2 550,68	2 617,00
II. – Agents de maîtrise			
		Niveau 1	
Échelon 1	150	1 779,40	1 825,66
Échelon 2	160	1 877,73	1 926,55
Échelon 3	170	1 975,82	2 027,19
		Niveau 2	
Échelon 1	185	2 123,44	2 178,65
Échelon 2	200	2 270,70	2 329,74
Échelon 3	215	2 417,99	2 480,86
		Niveau 3	
Échelon 1	235	2 614,49	2 682,47
Échelon 2	255	2 810,96	2 884,04
Échelon 3	275	3 007,45	3 085,64

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
III. – Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 364,09	2 425,56
Position II – A	400	2 991,78	3 069,57
Position II – B	470	3 430,83	3 520,03
Position III – A	530	3 807,48	3 906,47
Position III – B	620	4 372,18	4 485,86
Position III – C	800	5 501,91	5 644,96

Brochure n° 3248 | Convention collective nationale

IDCC : **1512** | **PROMOTION IMMOBILIÈRE**

Avenant n° 5 du 22 novembre 2019

à l'accord collectif du 19 octobre 2011
relatif au régime de prévoyance et de santé

NOR : *ASET2050058M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord du 19 octobre 2011 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

Par ailleurs, le présent avenant a pour objet la prolongation des taux d'appel de cotisation des régimes frais de santé et prévoyance conformément aux dispositions de l'article 2.

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'engagent à procéder d'ici septembre 2020 à une analyse des

régimes frais de santé et prévoyance indépendant avec l'appui d'un prestataire conseil choisi paritairement afin de procéder à des évolutions à partir de 2021.

Article 1er | *Tableau des garanties*

L'article 6.4 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

« Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.

Garanties au 1er janvier 2020

		BASE conventionnelle Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
HOSPITALISATION (1) **en établissement conventionné ou non** (2)	**Frais de séjour en hospitalisation médicale ou chirurgicale**	
	En établissement conventionné	100% DE limité à 150% BR
	En établissement non conventionné (2)	80% DE limité à 150% BR
	Honoraires dont actes de chirurgie et actes d'anesthésie	
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% DE limité à 150% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	100% DE limité à 100% BR + TM
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné (2)	80% DE limité à 100% BR + TM
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE sans limitation de durée
	Participation forfaitaire Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE
	Chambre particulière (4) Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Par nuitée	2% PMSS
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	2% PMSS
	Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	1% PMSS
	Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans) Par enfant	20% PMSS

DENTAIRE **auprès d'un professionnel**	**Soins et prothèses 100 % Santé**** À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	sans reste à payer (12)
	Soins	
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100% BR
	Inlay-onlay	100% BR
	Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	5% PMSS
	Prothèses autres que 100 % Santé	
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	360% BR
	Inlay-core	150% BR
	Couronnes fixes non remboursées par la Sécurité sociale (sur la base d'une prothèse de type couronne)	-
	Implantologie Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - 3 implants, par an et par bénéficiaire	30% PMSS
	Orthodontie Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	225% BR
OPTIQUE **ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)** **Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales**	**Équipement 100 % Santé**** (classe A)	sans reste à payer (13)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B) Les remboursements s'entendent y compris la Sécurité sociale.	**Remboursement selon la grille optique**
	Lentilles	
	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (10)	6% PMSS
	Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (10)	7% PMSS
	Chirurgie optique réfractive Par œil, par an et par bénéficiaire	15% PMSS
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT **par oreille**	**Jusqu'au 31/12/2020**	
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	2 800 €
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	700 €
	À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans
	Équipement 100 %Santé** (classe I***)	sans reste à payer (13)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	1 700 €
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	800 €

SOINS COURANTS **auprès d'un professionnel conventionné ou non**	**Honoraires médicaux** **Consultation / visite / consultation en ligne**		
	chez un généraliste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	110% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	90% BR
	chez un spécialiste	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR + TM
	Actes techniques médicaux	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80% BR
	Actes d'imagerie médicale	**Adhérent** aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
		Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80% BR
	Honoraires paramédicaux		100% BR
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales (dont orthopédiques), hors aides auditives et optique	200% BR
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (11)	TM
	Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire		10% PMSS
	Médicaments		
	Médicaments remboursés à 65%		TM
	Médicaments remboursés à 30%		TM
	Médicaments remboursés à 15%		TM
	Médicaments prescrits hors vaccins, non remboursés par la Sécurité sociale (sur facture détaillée) - par an et par bénéficiaire		
	Médecine additionnelle et de prévention Non remboursée par la Sécurité sociale		
	Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an		30 €
	Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans		30 €
	Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale prescrit par un médecin - par an et par bénéficiaire		100 €
	Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale prescrits sur ordonnance par un médecin - par an et par bénéficiaire		5% PMSS
	Examen de dépistage de l'ostéoroporose entre 45 et 59 ans - par an et par bénéficiaire		50 €
	Actes de prévention du contrat responsable		TM

*** Voir la liste règlementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

GRILLE OPTIQUE

Régime BASE conventionnelle				
			Remboursement enfant < 16 ans y compris le remboursement de la Sécurité sociale	Remboursement adulte y compris le remboursement de la Sécurité sociale
Monture			100,00 €	100,00 €
Verre	**Avec/Sans Cylindre**	**Type de verre**	**Montant en € par verre**	
UNIFOCAL	Sphérique	sphère de - 6 à + 6	97,00 €	145,00 €
		sphère < à -6 ou > à + 6	161,50 €	193,50 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	113,00 €	160,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	113,00 €	161,00 €
		sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	145,00 €	215,00 €
		sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4	113,00 €	161,00 €
PROGRESSIF ET MULTIFOCAL	Sphérique	sphère de - 4 à + 4	161,00 €	194,00 €
		sphère < à -4 ou > à + 4	194,00 €	226,00 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	161,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	161,00 €	242,00 €
		sphère de - 8 à 0 et cylindre > + 4	194,00 €	242,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	194,00 €	242,00 €
		sphère < - 8 et cylindre ≥ + 0,25	194,00 €	242,00 €

La modification du tableau des garanties intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau des garanties sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

Article 2 | *Prolongation des taux d'appel de cotisations santé et prévoyance*

Le présent avenant reconduit à l'identique l'application des taux d'appel de cotisations tels que définis à l'article 4.5 « taux d'appel » de l'accord de branche du 19 octobre 2011 pour 1 année.

Les taux d'appel maintenus sont ceux qui ont été fixés par l'avenant n° 4 du 9 juillet 2018. Ils étaient applicables jusqu'au 31 décembre 2019 et sont donc reconduits pour 1 année supplémentaire soit pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Les autres dispositions de l'article 4.5 restent inchangées.

Article 3 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

Article 5 | *Notification. Dépôt. Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 4 du 15 octobre 2019

à l'accord national interprofessionel du 17 novembre 2017
relatif à la compétence catégorielle (art. 19 et annexe B)

NOR : *ASET2050068M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CPME ;
MEDEF ;
U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 19

Le titre est remplacé par les mots : « Compétence catégorielle ».

Les mots : « les salariés relevant des catégories ci-après doivent être affiliés à des institutions désignées : » sont remplacés par les mots :

> « les personnels intermittents des professions du spectacle, c'est-à-dire :
> – les personnels artistiques non titulaires d'un contrat d'exclusivité prévoyant une période d'emploi de 12 mois consécutifs ou plus ;
> – les personnels techniques et administratifs non titulaires de contrat à durée indéterminée comportant une garantie d'emploi d'au moins 12 mois consécutifs, doivent être affiliés à l'institution compétente désignée par la commission paritaire.
> Les employeurs doivent adhérer pour ces personnels à ladite institution désignée. »

La suite de l'article est supprimée.

Annexe B

Le dernier alinéa de l'article 2 est modifié comme suit :

« Dans les départements d'outre-mer, les compétences territoriales ne s'appliquent pas aux assistants maternels du particulier employeur ».

Le tableau de l'article 3 est supprimé et remplacé comme suit :

Catégorie de salariés	Institution
Personnel intermittent des professions du spectacle	Alliance professionnelle AGIRC-ARRCO

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Fait à Paris, le 15 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 5 du 15 octobre 2019

à l'accord national interprofessionel du 17 novembre 2017
relatif à la transformation juridique (art. 40)

NOR : *ASET2050069M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CPME ;
MEDEF ;
U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le titre de la section 3 du chapitre III est modifié comme suit :

> « Section 3
> Transformation juridique des branches professionnelles et de l'employeur »

À l'article 40 de l'accord :

L'intitulé est modifié comme suit :

> « Article 40 | *Assiette et taux de cotisation en présence d'une fusion de branches professionnelles ou d'une fusion, absorption ou cessation d'entreprise »*

Avant le 1er alinéa, sont insérés les alinéas suivants :

> « A. Fusion de branches professionnelles
>
> 1. En cas de fusion de branches professionnelles donnant lieu à l'application d'une seule et même convention collective, les taux et assiettes de cotisation doivent être unifiés.
>
> L'unification doit s'effectuer par la voie de l'adoption du taux moyen correspondant au taux qui permet d'obtenir un volume de cotisations identique à la somme des coti-

sations versées antérieurement sur la base des anciens taux. Le résultat du taux est arrondi au centième ; si le chiffre des millièmes est égal à cinq, il est arrondi au centième supérieur.

Les droits inscrits antérieurement à la transformation sont maintenus.

2. Par dérogation, dans le cas d'un alignement de taux de cotisation consécutif à une fusion de branches professionnelles, un groupe fermé peut être constitué pour une période transitoire afin que les entreprises relevant des branches professionnelles regroupées continuent de cotiser sur la base du taux de cotisation antérieur à la fusion.

Cette faculté doit être soulevée par l'accord d'harmonisation prévoyant la fusion des branches. Elle s'applique pour l'intégralité des entreprises relevant des branches fusionnées à la date du rapprochement.

La période transitoire, d'une durée maximale de 5 ans, correspond au délai entre la date de rapprochement et l'entrée en vigueur de la nouvelle convention de branche fusionnée.

À l'issue de la période transitoire, les entreprises constituant les groupes fermés cotisent au taux moyen tel que déterminé au point 1.

B. Fusion, absorption ou cession d'entreprise »

Le reste de l'article 40 est inchangé.

Fait à Paris, le 15 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 6 du 15 octobre 2019

à l'accord national interprofessionel du 17 novembre 2017
relatif aux rémunérations et cotisations

NOR : *ASET2050070M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 44 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Les paragraphes 3 et 4 du point « 1. Déclaration des rémunérations nécessaires au calcul des cotisations » sont supprimés.

Aux premier et deuxième paragraphes du point « 3. Exigibilité et date limite de paiement des cotisations », les mots « salaires payés » sont remplacés par les mots « salaires dus au titre du mois/trimestre civil d'emploi ».

Le 1er paragraphe de l'article 79 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

> « Les organismes visés à l'article L. 5424-1 du code du travail, s'ils adhèrent au présent régime et qu'ils financent le risque chômage, peuvent conclure avec leur institution adhérente à la fédération une convention en vue d'inscription de points de retraite complémentaire au titre des périodes de chômage. »

L'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Avant la dernière ligne du premier paragraphe sont ajoutés les mots suivants :

> « la cessation de l'état d'invalidité, s'il s'était vu attribuer l'allocation d'orphelin au titre de son invalidité, »

Le dernier paragraphe est supprimé.

L'article 3 de l'annexe A de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est modifié comme suit :

Les 3 premiers alinéas sont supprimés.

Le dernier alinéa est modifié comme suit :

> « Lorsque en application de l'article L. 6243-2 du code du travail, l'État prend en charge les cotisations salariales des apprentis, cette prise en charge s'effectue dans la limite des taux de droit commun visés à l'article 35. Les cotisations supplémentaires dues en application de taux supérieurs restent à la charge de l'employeur ».

Fait à Paris, le 15 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 25 octobre 2019

relatif à la fixation du taux de cotisation au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

NOR : *ASET2050073M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit le transfert des contrats de travail des salariés du régime social des indépendants (RSI) vers le régime général de sécurité sociale.

Ce transfert a des conséquences sur le taux de cotisation au régime obligatoire de retraite complémentaire. En effet, alors que les salariés du régime général de sécurité sociale cotisent au régime AGIRC-ARRCO au taux obligatoire sur la tranche 1 des rémunérations, les salariés du RSI cotisent, depuis sa création, à un taux supérieur.

Il résulte de l'article 40 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, qui reprend les droits et obligations des régimes AGIRC et ARRCO, que doit être établi au sein de chaque organisme accueillant des salariés du RSI un taux moyen pondéré de cotisation.

Soucieux de préserver l'unité du régime réglementaire et conventionnel applicable aux salariés du régime général, ce quel que soit leur organisme employeur, les parties signataires ont souhaité que le taux moyen pondéré soit calculé sur l'ensemble de la branche professionnelle.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes.

Article 1er

En accord avec l'AGIRC-ARRCO, le taux de cotisation au régime de retraite complémentaire sur la tranche 1 est fixé comme suit :

Le taux de calcul des points est de 6,26 % auquel est appliqué le taux d'appel de 127 %, soit une cotisation appelée de 7,95 %.

Les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et à hauteur de 40 % par le salarié.

Sur la tranche 2 des rémunérations, il est fait application du taux de cotisation obligatoire fixé par la réglementation du régime AGIRC-ARRCO.

Ces dispositions sont susceptibles d'évoluer en application des accords régissant le régime AGIRC-ARRCO.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2020.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est transmis aux institutions de retraite des groupes Malakoff Médéric Humanis et AG2R La Mondiale pour mise en œuvre et à la fédération AGIRC-ARRCO pour information.

Fait à Montreuil, le 25 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3234 | Convention collective régionale

IDCC : **1391** | **MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS (Région parisienne)**

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : **275** | **TRANSPORT AÉRIEN (Personnel au sol)**

Accord de méthode du 22 novembre 2019

relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles

NOR : *ASET2050063M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFA CFDT ;

SNATT CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Après plusieurs réunions de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de la commission nationale de la négociation collective et conformément à l'article L. 2261-32 du code du travail, la ministre chargée du travail a engagé le 23 janvier 2019 une procédure de fusion du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique (région parisienne) du 1er octobre 1985 (IDCC 1391) avec celui de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 (IDCC 275), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Un arrêté de fusion a ainsi été publié au *Journal officiel* de la République française le 31 janvier 2019.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode ayant pour objectif d'organiser les futures négociations d'un accord relatif aux stipulations communes de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique (région parisienne), ci-après désignée CCR MNA RP, et de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien, ci-après désignée convention collective nationale TA-PS, conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et celles de la convention collective nationale TA-PS seront maintenues pendant la durée des négociations, en application de l'article L. 2261-33 du code du travail, et ce jusqu'à la conclusion d'un accord valablement signé. À défaut d'accord, les dispositions de la convention collective nationale TA-PS s'appliqueront à compter du 1er février 2024.

Article 1er | *Objet de l'accord de méthode*

Le présent accord a pour objet d'organiser la négociation entre les partenaires sociaux en vue de remplacer, les stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Pour ce faire, le présent accord de méthode a pour objet :

– de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie, instance de négociation du nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté de fusion ;

– d'organiser les modalités de la négociation ;

– de prévoir le financement du dialogue social ;

– de définir les jalons principaux et un calendrier prévisionnel de déroulement des négociations.

Article 2 | *Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie*

Afin d'aborder les négociations d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie.

Cette CPPNI de l'aérien élargie sera l'instance de négociation sur le nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté du 31 janvier 2019 relatif à la fusion du champ de la CCR MNA RP avec celui de la convention collective nationale TA-PS, considérée comme la convention collective de rattachement.

Cette instance aura vocation à servir de cadre aux partenaires sociaux des deux branches en vue de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS par des stipulations communes.

Article 3 | *Acteurs de la négociation et poids des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs au sein de la CPPNI de l'aérien élargie*

Sur le nouveau champ géographique et territorial défini par l'arrêté de fusion, les acteurs de la négociation sont :

– pour la convention collective rattachée, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique – région parisienne (IDCC 1391) ;

– pour la convention collective de rattachement, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

À la suite du nouveau calcul du taux de validité d'un accord côté organisation syndicale et du taux d'opposition à l'extension d'un accord côté organisation professionnelle d'employeur sur le nouveau champ géographique et territorial fusionné, réalisée par la DGT le 21 février 2019, le poids des partenaires sociaux est le suivant :

(En pourcentage.)

Organisation professionnelle d'employeurs	Poids
FNAM	95,38
SAMERA	4,62

(En pourcentage.)

Organisation syndicale représentative	Poids
CGT	25,34
CFDT	20,86
UNSA	15,65
CGT – FO	15,34
CFE-CGC	13,37
SOLIDAIRES	9,43

Article 4 | *Modalités de la négociation*

Article 4.1 | *Mise en place de groupes de travail techniques*

Article 4.1.1 | *Objet des groupes de travail techniques*

La technicité et l'ampleur du sujet incitent à :

– segmenter le travail de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes ;

– disposer de la contribution de professionnels experts en fonction des thèmes traités.

De ce fait, les partenaires sociaux décident de créer des groupes de travail dont le rôle consiste à construire les propositions de textes qui seront présentées aux membres de la CPPNI de l'aérien élargie, qui a l'exclusivité de la négociation.

Article 4.1.2 | *Composition des groupes de travail techniques*

Les groupes de travail techniques sont composés :

– des membres de la CPPNI de l'aérien élargie représentant les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le champ de la CCR MNA RP et sur le champ de la convention collective nationale TA-PS ;

– et, le cas échéant, de salariés experts des entreprises du transport aérien désignés par chacune des organisations syndicales précitées afin de les assister lors de ces réunions.

Chaque délégation syndicale sera composée de trois personnes maximum, incluant les experts précités.

Chaque délégation patronale sera composée de trois personnes maximum.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'un équilibre femme/homme à rechercher dans la composition des délégations.

Article 4.1.3 | *Fonctionnement des groupes de travail techniques*

Le calendrier prévisionnel des réunions de travail des groupes techniques est établi d'un commun accord.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, dans les 15 jours qui suivent sa fixation.

Les réunions, d'une durée de 3 heures, débuteront à 10 heures et/ou à 14 heures.

Toute modification du calendrier (suppression, modification ou ajout de réunion) est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur, dans les plus brefs délais.

Un représentant de la FNAM est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus.

Article 4.2 | *L'instance de négociation : la CPPNI de l'aérien élargie*

La négociation relève exclusivement de la compétence de la CPPNI de l'aérien élargie, composée de représentants des organisations syndicales et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, issues des deux branches.

Les réunions de la CPPNI de l'aérien élargie sont présidées par la DGAC.

Un représentant de la DGAC est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus.

La délégation patronale sera composée :

– d'un représentant de la FNAM, accompagné de sa/son juriste ;

– d'un représentant du SAMERA ;

– d'un représentant de chacun des trois grands secteurs d'activité (compagnies aériennes, entreprises d'assistance en escale, aéroports).

Article 5 | *Financement du dialogue social : CPPNI de l'aérien élargie et groupes de travail techniques*

Article 5.1 | *Maintien de la rémunération*

Par membres des délégations syndicales, on entend représentants syndicaux et salariés experts.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédéra-

tion syndicale ou le syndicat qui les mandate, sont pris en charge ou rémunérés en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

Dans le cas où la réunion se tient un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Article 5.2 | *Déplacements et frais annexes*

La prise en charge des déplacements et frais annexes est faite en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

Article 6 | *Calendrier des négociations*

Phase du processus	Objet	Calendrier prévisionnel des discussions/négociations
Phase n° 1	Analyse comparée des deux conventions collectives par thématiques.	À compter de janvier 2020
Phase n° 2	À partir de cette analyse comparée, négociations en vue de conclure un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes, applicables sur le nouveau champ fusionné.	À compter de mars 2020

Article 7 | *Clause de réciprocité*

La mise en œuvre du présent accord est conditionnée à l'existence d'un accord identique valide conclu entre les partenaires sociaux de la convention collective nationale TA-PS.

Dans l'hypothèse d'une absence d'accord valide entre les partenaires sociaux de la convention collective nationale TA-PS, les dispositions du présent accord seront réputées non écrites.

Article 8 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En raison de la nature de ses dispositions, le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

En effet, cet accord a pour objet d'encadrer de futures négociations collectives de branche et ne crée pas de droits au profit des salarié(e)s.

Article 9 | *Champ, durée et modalités d'application*

Le champ d'application du présent accord est la branche manutention et nettoyage sur les aéroports (région parisienne).

Il est rattaché à la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique – région parisienne (IDCC 1391).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1er janvier 2020. Il pourra être prolongé pour une durée maximum de 6 mois soit le 30 juin 2021 si les négociations le nécessitent.

Le présent accord cessera de produire ses effets par le constat de fin de négociations.

Article 10 | *Dépôt 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 accord fera l'objet d'un dépôt en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication 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 22 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3234 | Convention collective régionale

IDCC : **1391** | **MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS (Région parisienne)**

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : **275** | **TRANSPORT AÉRIEN (Personnel au sol)**

Accord de méthode du 11 décembre 2019

relatif à l'organisation de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles

NOR : *ASET2050076M*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Après plusieurs réunions de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de la commission nationale de la négociation collective et conformément à l'article L. 2261-32 du code du travail, la ministre chargée du travail a engagé le 23 janvier 2019 une procédure de fusion du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique (région parisienne) du 1er octobre 1985 (IDCC 1391) avec celui de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959

(IDCC 275), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Un arrêté de fusion a ainsi été publié au *Journal officiel* de la République française le 31 janvier 2019.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode ayant pour objectif d'organiser les futures négociations d'un accord relatif aux stipulations communes de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique (région parisienne), ci-après désignée CCR MNA RP, et de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien, ci-après désignée convention collective nationale TA-PS, conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et celles de la convention collective nationale TA-PS seront maintenues pendant la durée des négociations, en application de l'article L. 2261-33 du code du travail, et ce jusqu'à la conclusion d'un accord valablement signé. À défaut d'accord, les dispositions de la convention collective nationale TA-PS s'appliqueront à compter du 1er février 2024.

Article 1er | *Objet de l'accord de méthode*

Le présent accord a pour objet d'organiser la négociation entre les partenaires sociaux en vue de remplacer, les stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Pour ce faire, le présent accord de méthode a pour objet :

– de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie, instance de négociation du nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté de fusion ;

– d'organiser les modalités de la négociation ;

– de prévoir le financement du dialogue social ;

– de définir les jalons principaux et un calendrier prévisionnel de déroulement des négociations.

Article 2 | *Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie*

Afin d'aborder les négociations d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'aérien élargie.

Cette CPPNI de l'aérien élargie sera l'instance de négociation sur le nouveau champ géographique et territorial suite à l'arrêté du 31 janvier 2019 relatif à la fusion du champ de la CCR MNA RP avec celui de la convention collective nationale TA-PS, considérée comme la convention collective de rattachement.

Cette instance aura vocation à servir de cadre aux partenaires sociaux des deux branches en vue de la négociation d'un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS par des stipulations communes.

Article 3 | *Acteurs de la négociation et poids des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs au sein de la CPPNI de l'aérien élargie*

Sur le nouveau champ géographique et territorial défini par l'arrêté de fusion, les acteurs de la négociation sont :

– pour la convention collective rattachée, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique – région parisienne (IDCC 1391) ;

– pour la convention collective de rattachement, les représentants des organisations syndicales et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives sur le champ de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

À la suite du nouveau calcul du taux de validité d'un accord côté organisation syndicale et du taux d'opposition à l'extension d'un accord côté organisation professionnelle d'employeur sur le nouveau champ géographique et territorial fusionné, réalisée par la DGT le 21 février 2019, le poids des partenaires sociaux est le suivant :

(En pourcentage.)

Organisation professionnelle d'employeurs	Poids
FNAM	95,38
SAMERA	4,62

(En pourcentage.)

Organisation syndicale représentative	Poids
CGT	25,34
CFDT	20,86
UNSA	15,65
CGT – FO	15,34
CFE-CGC	13,37
SOLIDAIRES	9,43

Article 4 | *Modalités de la négociation*

Article 4.1 | *Mise en place de groupes de travail techniques*

Article 4.1.1 | *Objet des groupes de travail techniques*

La technicité et l'ampleur du sujet incitent à :

– segmenter le travail de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS qui régissent des situations équivalentes par des stipulations communes ;

– disposer de la contribution de professionnels experts en fonction des thèmes traités.

De ce fait, les partenaires sociaux décident de créer des groupes de travail dont le rôle consiste à construire les propositions de textes qui seront présentées aux membres de la CPPNI de l'aérien élargie, qui a l'exclusivité de la négociation.

Article 4.1.2 | *Composition des groupes de travail techniques*

Les groupes de travail techniques sont composés :

– des membres de la CPPNI de l'aérien élargie représentant les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le champ de la CCR MNA RP et sur le champ de la convention collective nationale TA-PS ;

– et, le cas échéant, de salariés experts des entreprises du transport aérien désignés par chacune des organisations syndicales précitées afin de les assister lors de ces réunions.

Chaque délégation syndicale sera composée de trois personnes maximum, incluant les experts précités.

Chaque délégation patronale sera composée de trois personnes maximum.

En plus de ces délégations, un permanent de la FNAM assurera le secrétariat des travaux.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'un équilibre femme/homme à rechercher dans la composition des délégations.

Article 4.1.3 | *Fonctionnement des groupes de travail techniques*

Le calendrier prévisionnel des réunions de travail des groupes techniques est établi d'un commun accord.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, dans les 15 jours qui suivent sa fixation.

Les réunions, d'une durée de 3 heures, débuteront à 10 heures et/ou à 14 heures.

Toute modification du calendrier (suppression, modification ou ajout de réunion) est communiquée par les membres des délégations syndicales à leur employeur, dans les plus brefs délais.

Un permanent de la FNAM est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus.

Article 4.2 | *L'instance de négociation : la CPPNI de l'aérien élargie*

La négociation relève exclusivement de la compétence de la CPPNI de l'aérien élargie, composée de représentants des organisations syndicales et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, issues des deux branches.

Les réunions de la CPPNI de l'aérien élargie sont présidées par la DGAC.

Un représentant de la DGAC est chargé d'envoyer les convocations, d'établir les feuilles d'émargement et les comptes rendus.

Chaque délégation syndicale sera composée de trois personnes maximum.

La délégation patronale sera composée :

– d'un représentant de la FNAM, accompagné de sa/son juriste ;

– d'un représentant du SAMERA ;

– d'un représentant de chacun des trois grands secteurs d'activité (compagnies aériennes, entreprises d'assistance en escale, aéroports).

Article 5 | *Financement du dialogue social : CPPNI de l'aérien élargie et groupes de travail techniques*

Article 5.1 | *Maintien de la rémunération*

Par membres des délégations syndicales, on entend représentants syndicaux et salariés experts.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale ou le syndicat qui les mandate, sont pris en charge ou rémunérés en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

Dans le cas où la réunion se tient un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Article 5.2 | *Déplacements et frais annexes*

La prise en charge des déplacements et frais annexes est faite en fonction des dispositions conventionnelles applicables.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet ou la même cause prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

Article 6 | *Calendrier des négociations*

Phase du processus	Objet	Calendrier prévisionnel des discussions/négociations
Phase n° 1	Analyse comparée des deux conventions collectives par thématiques.	À compter de janvier 2020
Phase n° 2	À partir de cette analyse comparée, négociations en vue de conclure un accord de remplacement des stipulations conventionnelles de la CCR MNA RP et de la convention collective nationale TA-PS, qui régissent des situations équivalentes, par des stipulations communes, applicables sur le nouveau champ fusionné.	À compter de mars 2020

Article 7 | *Clause de réciprocité*

La mise en œuvre du présent accord est conditionnée à l'existence d'un accord identique valide conclu entre les partenaires sociaux de la CCR MNA RP.

Dans l'hypothèse d'une absence d'accord valide entre les partenaires sociaux de la CCR MNA RP, les dispositions du présent accord seront réputées non écrites.

Article 8 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En raison de la nature de ses dispositions, le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, cet accord a pour objet d'encadrer de futures négociations collectives de branche et ne crée pas de droits au profit des salarié(e)s.

Article 9 | *Champ, durée et modalités d'application*

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol.

Il est rattaché à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1er janvier 2020.

Il pourra être prolongé pour une durée maximum de 6 mois soit le 30 juin 2021 si les négociations le nécessitent.

Le présent accord cessera de produire ses effets par le constat de fin de négociations.

Article 10 | *Dépôt 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 accord fera l'objet d'un dépôt en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication 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 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165200040-000220

Direction de l'information légale et administrative
ISSN 2266-145X