



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-09

14 mars 2020



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-09 du 14 mars 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° 2020-09

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-09 du 14 mars 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (négoce [Haute-Savoie]) : accord du 14 mai 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche.....	3
Assurances (sociétés [salariés commerciaux]) : avenant du 12 novembre 2019 relatif à la révision de la convention collective.....	7
Automobiles (services) : accord paritaire national du 19 décembre 2019 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2020.....	25
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes-département du Rhône [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 27 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Auvergne-Rhône-Alpes-département du Rhône).....	91
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes-département du Rhône [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 27 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Auvergne-Rhône-Alpes-département du Rhône).....	93
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie-Horlogerie : accord de méthode du 27 novembre 2019 relatif à la restructuration des branches professionnelles.....	95
Caisse d'épargne : accord professionnel du 13 décembre 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2020.....	101
Déchet : avenant n° 64 du 7 novembre 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	104
Déchet : avenant n° 65 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020.....	116
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 133 du 9 décembre 2019 à l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé.....	118
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant du 29 novembre 2019 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé.....	150
Navigation intérieure (personnel sédentaire, transports de marchandises) : accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	175
Papeterie, fournitures de bureau, reprographie : accord de convergence du 27 novembre 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique (IDCC 1539) et de la reprographie (IDCC 706).....	181

Reprographie : avenant du 27 novembre 2019 relatif à la révision de la convention collective	187
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.....	189
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	192
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 6 du 1 ^{er} juillet 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	203
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 7 du 27 novembre 2019 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	205
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 64 du 27 novembre 2019 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020	213
Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers]) : accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Nouvelle-Aquitaine)	216
Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine [ETAM]) : accord du 10 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Nouvelle-Aquitaine)	218
Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 10 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Nouvelle-Aquitaine).....	221

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

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

Accord du 14 mai 2019

relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche

NOR : ASET2050165M

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

CRNAEM Rhône-Alpes,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

UD CFTC Savoie ;

UD CGT-FO Savoie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

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

Considérant, d'autre part, le souhait des entreprises de satisfaire la clientèle le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

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

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

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

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

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

Article 2 | Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 45 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 46 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

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

Article 3 | Dates d'ouverture

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

- les deux premiers dimanches des soldes d'hiver ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- le dimanche qui suit la rentrée scolaire ;
- le dimanche qui suit « le Vendredi Fou » (« Black Friday ») ;
- les deux dimanches qui précèdent immédiatement Noël.

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

Article 4 | Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

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

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

- 1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;
- 2° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées sans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait ;
- 3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans le mois qui précède ou qui suit le dimanche travaillé ;
- 4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.
- 5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

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

Article 5 | Conditions d'application

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

Article 6 | Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

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

La présidence est assurée par le (la) vice-président(e) de la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes en charge de la Haute-Savoie.

L'unité départementale Haute-Savoie de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, et ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes avec le concours de l'unité départementale Haute-Savoie de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

Article 7 | Durée. – Révision

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

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de l'unité départementale de la Haute-Savoie de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, BP 9001, 74990 Annecy Cedex 9.

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

Article 8 | Publicité. – Dépôt

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

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes auprès de l'unité départementale de la Haute-Savoie de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, BP 9001, 74990 Annecy Cedex 9, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Annecy.

Fait à Annecy, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **438** | **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES EXTÉRIEURS
DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : **1672** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

IDCC : **1679** | **INSPECTION D'ASSURANCE**

Accord professionnel

IDCC : **2357** | **CADRES DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**

Avenant du 12 novembre 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050156M

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

FFA,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

UNSA banque ;

ASSURANCES CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le prolongement de la conclusion du protocole d'accord du 20 décembre 2018 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale du 27 mars 1972, il a été élaboré, conformément à l'accord de méthode conclu le 12 février 2019, le présent avenant et son annexe dont l'objet est de formaliser le préambule et les dispositions générales de la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020 et ceci pour une durée indéterminée.

À compter de cette date, et conformément à l'article 3.5 de l'accord de méthode du 12 février 2019 susvisé, les dispositions contenues en annexe du présent avenant se substituent à celles relatives aux échelons intermédiaires et aux producteurs salariés de base.

Préambule

1. La branche des sociétés d'assurances – entendue comme réunissant les entreprises qui exercent les activités visées à l'article L. 310-1 du code des assurances (et soumises aux dispositions dudit code) – se caractérise par une couverture conventionnelle qui permet aux salariés de bénéficier d'avantages collectifs adaptés aux réalités économiques et sociales communes à tous ou, le cas échéant, propres à leurs spécificités professionnelles.

À l'occasion de la première mesure de représentativité des organisations syndicales salariées au niveau de la branche, les partenaires sociaux avaient décidé à l'unanimité de rappeler les contours de celle-ci dans un protocole d'accord du 12 juillet 2012. Le périmètre de la branche vise le personnel salarié relevant de :

- la convention collective nationale du 13 novembre 1967 des échelons intermédiaires (IDCC 438) ;
- la convention collective nationale du 27 mars 1972 des producteurs salariés de base (IDCC 653) ;
- la convention collective nationale du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance (IDCC 1672) ;
- la convention collective nationale du 27 juillet 1992 des inspecteurs (IDCC 1679) ;
- l'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction (IDCC 2357).

Le processus de restructuration des branches professionnelles, mis en œuvre par les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, a incité les partenaires sociaux de la branche, réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), à élargir le champ conventionnel de la convention collective nationale du 27 mars 1972 relative aux « producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances » (IDCC 653) à celui de la convention collective nationale du 13 novembre 1967 relative aux « échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances » (IDCC 438).

2. Ont été conclus le 20 décembre 2018 et le 12 février 2019 :

- un protocole d'accord définissant le champ d'application de la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances par élargissement du champ de la convention collective nationale du 27 mars 1972 relative aux producteurs salariés de base, aux producteurs salariés des échelons intermédiaires à qui s'applique historiquement la convention collective nationale du 13 novembre 1967 ;
- un accord de méthode définissant notamment le déroulement de la négociation.

3. A été conclu le 12 novembre 2019, un protocole d'accord définissant les dispositions générales de la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances.

4. La convention collective nationale du 27 mars 1972 est intégralement révisée, dans les termes des dispositions qui suivent, étant précisé que, sans dénaturer cette révision, les signataires ont souhaité une présentation intégrale du texte révisé afin de le mettre en conformité avec l'évolution des dispositions législatives de référence et d'en faciliter la lecture et la compréhension.

Titre I^{er} Dispositions générales

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Entreprises concernées

La convention s'applique aux entreprises définies ci-après :

- a) Les entreprises françaises et étrangères d'assurances visées au 1^{er} alinéa inclus de l'article L. 310-1 du code des assurances ;
- b) Les entreprises françaises et étrangères ayant exclusivement pour objet la réassurance ;
- c) Les groupements d'intérêt économique (GIE) constitués exclusivement ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter par la mise en œuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs entreprises d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci au sein de l'assemblée des membres du groupement est, au total, égal ou supérieur à 70 %.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises d'assurances est, au total, inférieur à 70 %, le choix de la convention collective applicable au personnel du GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. À défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par les instances du GIE.

La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. Son évolution dans le temps est sans incidence sur la convention collective appliquée au personnel, qui demeure celle arrêtée lors de cette création.

- d) Les organismes professionnels des sociétés d'assurances, c'est-à-dire ceux communs à ces sociétés en vue de l'étude ou de la gestion, au niveau de la profession, de questions ou d'activités qui lui sont propres, à l'exception des syndicats tels que définis au titre I^{er} du livre IV du code du travail.

Article 2 | Salariés concernés

La convention s'applique aux salariés commerciaux non-cadres des entreprises visées à l'article 1^{er}, exerçant sur le territoire national (DROM-COM compris).

Par salarié commercial non-cadre, il faut entendre le personnel, qui sous l'autorité de sa hiérarchie, exerce à titre exclusif les missions qui lui sont confiées par la société ou le groupe qui l'emploie. Il peut être exigé de ces salariés un minimum de production.

Article 3 | Libellés des emplois

Les sociétés sont libres de déterminer le libellé des emplois visés à l'article 2.

N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention les inspecteurs et les mandataires non-salariés, de même que les personnels administratifs et les cadres de direction des sociétés d'assurances.

Chapitre II Durée – Révision – Dénonciation

Article 4 | Durée d'application

La présente convention collective est entrée en vigueur le 27 mars 1972. Initialement conclue pour une durée déterminée de 1 an, elle a été tacitement reconduite depuis cette date.

Les signataires estiment adapté de lui conférer désormais une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

La présente convention collective peut être révisée dans les conditions suivantes :

- l'engagement d'une procédure de révision peut être initié par l'organisation d'employeurs ou par une des organisations syndicales représentatives régulièrement habilitées en application des dispositions légales ;
- l'organisation qui initie la procédure de révision adresse par courrier ou par mail aux autres organisations représentatives une proposition de rédaction des dispositions dont la substitution aux dispositions actuelles est soumise à la négociation ;
- tout avenant de révision est soumis aux conditions légales de validité.

Article 6 | Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'organisation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires.

La dénonciation est notifiée par son (ses) auteur(s) par lettre recommandée avec avis de réception à chaque organisation et donne lieu aux mesures de publicité prévues par la réglementation.

La dénonciation porte nécessairement sur l'ensemble des dispositions de la présente convention.

La dénonciation prend effet au terme d'un délai de préavis de trois mois suivant la réalisation des mesures de publicité.

Au-delà du terme du préavis, la convention collective dénoncée soit par l'organisation d'employeurs, soit par toutes les organisations syndicales signataires continue à produire effet, si aucun accord de substitution n'est entré en vigueur à ce terme, jusqu'à l'entrée en vigueur de tout accord ou convention de substitution et au plus tard pendant une durée de 1 an à compter de la réalisation des mesures de publicité.

Chapitre III Respect des droits et libertés fondamentaux. Dialogue social

Article 7 | Droits et libertés fondamentaux

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés commerciaux, reconnus comme tels par les signataires.

Ceux-ci s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;
- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;

- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l’entreprise ou de la profession ;
- refus de toute discrimination à raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l’origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l’appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical, du lancement d’alerte au sens de l’article L. 1132-3-3 du code du travail ainsi que toutes les autres discriminations au sens de l’article L. 1132-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au respect du principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle et notamment en matière de rémunération, promotion et formation et auquel est tenu tout employeur.

Article 8 | Dialogue social

Les principes et conditions d’exercice effectif du dialogue social sont définis par l’accord du 7 novembre 2017 sur le dialogue social et tout accord qui lui serait ultérieurement substitué.

Chapitre IV Instances sociales

Article 9 | Comités sociaux et économiques

Les salariés commerciaux auxquels la présente convention collective s’applique participent aux élections des membres du CSE constitués dans les entreprises entrant dans son champ d’application, au même titre et dans les mêmes conditions que l’ensemble des autres salariés desdites entreprises.

Ils bénéficient des activités sociales et culturelles dans les conditions définies par les CSE pour l’ensemble des salariés.

Titre II Formalisation et exécution du contrat de travail

Chapitre I^{er} Contrat de travail

Article 10 | Cadre juridique

Le contrat de travail régit les rapports entre employeur et salarié dans le respect de la législation, des textes internationaux ou communautaires applicables en France, des accords interprofessionnels, de la présente convention collective nationale des salariés commerciaux et des autres accords professionnels, ainsi que, le cas échéant, des accords d’entreprise.

Article 11 | Contrat de travail

Il sera remis à tout salarié commercial au moment de son engagement un contrat de travail.

Indépendamment de toute autre clause qui pourrait être convenue entre les parties, le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- la durée du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
- à titre informatif : soit le lieu de travail, soit la zone géographique ou professionnelle^[1] d’activité compte tenu des déplacements inhérents à l’emploi ;
- la référence à la convention collective et ses annexes ;
- la durée de la période d’essai éventuelle ;
- la rémunération, sa structuration et ses modalités de paiement ;

[1] La « zone géographique » ou « professionnelle » est celle, dans laquelle ou sur laquelle le salarié commercial exerce ou bien est susceptible d’exercer son activité professionnelle selon les termes de son contrat de travail.

- si elle diffère de la durée collective de travail, la durée individuelle de travail applicable au salarié et sa répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année ;
- la durée du préavis en cas de démission ou de licenciement si elle diffère de celle prévue à l'article 14 ;
- éventuellement les termes et conditions d'une interdiction de concurrence destinée à protéger les intérêts légitimes de l'entreprise après la rupture du contrat de travail ; le contrat ou tout avenant définit la durée de l'interdiction de concurrence, l'étendue de cette interdiction tenant compte de la nature des contrats d'assurance à la distribution desquels a participé le salarié commercial et la contrepartie financière à laquelle est conditionnée l'application de l'interdiction. Cette contrepartie est une indemnité mensuelle au moins égale à 30 % du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois précédant la fin de contrat. La durée de l'interdiction ne peut excéder une année à compter du terme du préavis, ce qui suppose obligatoirement de définir le champ d'application géographique de l'obligation de non-concurrence faite au salarié commercial dans son contrat de travail.

Article 12 | Information des salariés

Simultanément à la signature de son contrat de travail, l'entreprise met à la disposition du salarié commercial, éventuellement par accès à l'intranet, le texte de la présente convention collective et de tous accords professionnels s'appliquant aux salariés commerciaux des sociétés d'assurances, le règlement intérieur de l'entreprise et tous documents susceptibles de le compléter, ainsi que tous accords collectifs conclus au sein de l'entreprise s'appliquant aux salariés commerciaux.

Article 13 | Modification dans la situation du salarié commercial

Les changements de situation personnelle, s'ils sont susceptibles d'avoir des incidences sur les obligations respectives de l'entreprise et du salarié commercial, doivent être signalés par ce dernier à l'employeur.

Article 14 | Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée du salarié commercial peut comporter une période d'essai d'une durée maximale de 6 mois non-renouvelable. Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. À défaut de notification de la rupture de la période d'essai, la poursuite du contrat au-delà de son terme constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions.

Durant cette période, l'entreprise doit veiller à faciliter l'insertion professionnelle du salarié commercial en mettant en œuvre accompagnement, programme de formation et objectifs adaptés. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période.

Dans le cas de rupture du contrat de travail, par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, un délai de prévenance d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié commercial, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures pour les salariés commerciaux disposant d'une ancienneté inférieure à 8 jours.

Chapitre II Exécution du contrat de travail

Article 15 | Engagements réciproques

Le contrat de travail définit l'engagement des parties à satisfaire à leurs obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à satisfaire loyalement à cet engagement.

Article 16 | Visite d'information et de prévention médicale

Le salarié commercial bénéficie d'une visite d'information et de prévention médicale prévue à l'article L. 4624-1 du code du travail. Cette visite peut être effectuée par un médecin du travail ou par tout professionnel de santé au travail. Elle est réalisée dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'embauche. Le renouvellement de la visite est fixé par le médecin, dans un délai maximal de 5 ans.

Article 17 | Formation professionnelle

Les salariés commerciaux des sociétés d'assurances bénéficient notamment des dispositions des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement^[1].

Article 18 | Maladie et accident

En cas d'interruption de travail pour maladie ou accident, sauf force majeure, le salarié commercial doit en informer son employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 24 heures, et adresser, dans les 48 heures, un certificat médical précisant la durée probable de l'interruption.

Article 19 | Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail

a) Absences pour maladie

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint, dans les conditions fixées aux paragraphes qui suivent, de mettre fin au contrat de travail en raison des répercussions que les absences pour maladie ou accident non professionnel ont pour le fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié commercial bénéficie toutefois d'une garantie d'emploi pendant une période de 9 mois consécutifs ou non sur une même période de 12 mois au cours de laquelle aucune procédure de licenciement ne peut être envisagée au sens du paragraphe ci-dessus. Au-delà de cette période le licenciement est possible en cas de nécessité de remplacement définitif du salarié commercial et si l'absence du salarié commercial pour maladie ou accident non professionnel perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales comme en cas de licenciement, d'autre part le préavis prévu à l'article 37.

L'indemnité prévue par l'article 39 est due.

[1] À la date de conclusion du présent texte, il s'agit de l'accord du 24 novembre 2014.

b) Inaptitude au poste de travail

En cas d'inaptitude d'un salarié commercial à son poste de travail, constatée par le médecin du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer^[1], un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des aménagements de postes de travail sans préjudice des dispositions légales particulières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ces propositions d'emploi font l'objet d'une consultation du CSE conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si le salarié commercial n'est pas reclassé dans l'entreprise dans le mois suivant l'examen médical de reprise de travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, à l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à son dernier emploi.

Dans le cas où le reclassement ne s'avère pas possible, le salarié commercial licencié bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 39.

Article 20 | *Maternité, paternité et adoption*

a) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant, à la date du début de leur congé de maternité, à la condition de présence effective de 12 mois, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales.

L'intéressée indique à l'employeur, au moins 1 mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pré et postnatal du congé de maternité légal.

Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel^[2] les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Lorsque la salariée commerciale bénéficie, en raison d'un état pathologique, d'un arrêt de travail supplémentaire avec versement des indemnités journalières «maternité» de la sécurité sociale, elle perçoit pendant cet arrêt l'allocation de l'alinéa précédent en plus des durées du congé de maternité qu'il prévoit.

b) Congé d'adoption

Le salarié commercial ou la salariée commerciale répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Lorsque le ou la salarié(e) commercial(e) bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal.

[1] Toutefois l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément :

- que tout maintien du salarié commercial dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (code du travail, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

[2] Il faut entendre le salaire moyen calculé sur la période des 12 derniers mois précédant le départ en congé maternité et incluant tous les éléments fixes et variables de la rémunération du salarié commercial.

c) Congé parental d'éducation

Le salarié commercial ou la salariée commerciale peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

À l'expiration du congé parental, le salarié commercial retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte pour moitié.

d) Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de la convention collective considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les sociétés mettent en place des mesures permettant de compléter les indemnités journalières de sécurité sociale du salarié commercial concerné jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel^[1].

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés commerciaux une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

Article 21 | *Congés pour événements familiaux*

Le salarié commercial des sociétés d'assurances bénéficie des congés pour événements familiaux prévus par le code du travail.

En outre, sous réserve de satisfaire à la condition de présence effective de 12 mois à la date de l'événement :

- des autorisations d'absences sont accordées à concurrence d'un jour en cas de mariage et/ou en cas de conclusion d'un Pacs d'un frère ou d'une sœur du salarié ou d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ;
- le congé légal de 4 jours en cas de mariage et/ou en cas de conclusion d'un Pacs est porté à 5 jours ouvrés avec maintien de la rémunération.

Les salariés commerciaux répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois et qui ont la charge de jeunes enfants bénéficient, en tant que de besoin, d'autorisa-

[1] Il faut entendre le salaire moyen calculé sur la période des 12 mois précédant le départ en congé paternité et incluant tous les éléments fixes et variables de la rémunération du salarié commercial.

tions d'absences rémunérées de courte durée dont les modalités et la durée sont arrêtées au niveau de l'entreprise sans pouvoir être inférieures à :

- une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans ;
- 3 jours par an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations ne se cumulent pas.

Article 22 | Congés d'ancienneté

La durée des congés légaux des salariés commerciaux de niveau II sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés commerciaux ayant 5 ans d'ancienneté dans la société ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés commerciaux ayant 15 ans d'ancienneté dans la société ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés commerciaux ayant 25 ans d'ancienneté dans la société ;
- 4 jours ouvrables pour les salariés commerciaux ayant 35 ans d'ancienneté dans la société.

Chapitre III Durée du travail

Article 23 | Durée conventionnelle ou légale du travail

Les salariés commerciaux des sociétés d'assurances bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail définies par accord collectif au sein de l'entreprise ; à défaut, ils bénéficient des dispositions légales et réglementaires.

Article 24 | Forfait jours

■ Champ d'application

Les salariés commerciaux, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leurs activités et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, peuvent bénéficier de forfaits jours.

En effet, les signataires ont décidé de définir le cadre dans lequel les sociétés de la branche peuvent, en application directe des dispositions qu'ils définissent, proposer à leurs salariés commerciaux d'organiser leur temps de travail sous la forme d'un forfait annuel en jours. Ces dispositions sont supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise organisant les forfaits en jours sur l'année.

■ Modalités de mise en place

Une convention individuelle de forfait jours conclue avec le salarié commercial est impérative, étant précisé que, pour les salariés commerciaux concernés, la société doit alors respecter les conditions exposées ci-après.

Décompte du temps de travail sur une base annuelle :

- le nombre de jours susceptibles d'être « forfaités » est plafonné à 215 incluant la journée de solidarité : nombre de jours dans l'année – nombre de jours de repos hebdomadaires – 25 jours ouvrés de congés payés – nombre de jours fériés chômés hors week-end – nombre de jours RTT^[1] ;
- la période de référence est l'année civile ;
- en cas d'absence, d'entrée ou de sortie en cours d'année, les dispositions suivantes s'appliquent :

[1] Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux (ex : congés d'ancienneté, congés maternité ou paternité...) et les jours éventuels pour événement particulier qui viennent s'imputer sur le plafond de jours travaillés.

- les périodes d’absence assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, sont sans aucune conséquence sur les droits aux jours de réduction du temps de travail.

Les autres périodes d’absence non assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, donnent lieu à une réduction proportionnelle du nombre de jours de réduction du temps de travail selon les principes suivants :

- la ou les périodes d’absences cumulées d’une durée totale inférieure ou égale à 10 jours ouvrés sur une année donnée n’ont aucune conséquence sur le nombre de jours de réduction du temps de travail ;
- en cas d’absence pour maladie, la proratisation n’intervient qu’au-delà de 25 jours ouvrés par année civile ;
- le nombre de jours de réduction du temps de travail est proratisé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Jours de travail dans l'année} - \text{jours d'absence}}{\text{Jours de travail dans l'année}} \times \text{jours de RTT annuel}$$

- le nombre de jours de réduction du temps de travail ainsi calculé est arrondi à la demi-journée supérieure ;
- le droit individuel aux jours de réduction du temps de travail est calculé au prorata du temps de présence du salarié commercial dans l’entreprise au cours de l’année civile selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Jours de travail dans l'année} - \text{jours d'absence}}{\text{Jours de travail dans l'année}} \times \text{jours de RTT annuel}$$

Le nombre de jours de réduction du temps de travail ainsi calculé est arrondi à la demi-journée supérieure.

En cas de départ définitif de l’entreprise, l’ensemble des jours de réduction du temps de travail doit être pris avant le départ effectif du salarié commercial.

Dans le cas où le salarié commercial a utilisé plus de jours de réduction de temps de travail qu’il n’en avait acquis au moment de son départ, une compensation négative sur le solde de toute compte est effectuée.

■ Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié commercial est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

■ Temps de repos et droit à la déconnexion

Les salariés commerciaux en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires de travail.

Ils bénéficient d’un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et d’un repos hebdomadaire minimal de 35 heures.

Ces limites n’ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude maximale de la journée de travail.

Le respect de ces temps de repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que le respect d’une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle impliquent le droit pour le salarié

commercial de déconnexion des outils de communication à distance en dehors de son temps de travail. À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion prévues soit dans un accord d'entreprise, soit dans une charte, il est rappelé que chaque salarié commercial bénéficie de ce droit.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié commercial n'est pas tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

■ Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

L'organisation du travail des salariés commerciaux en forfait jours fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment au bon équilibre de la charge de travail.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours.

Ce suivi est établi par le salarié commercial sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

■ Entretiens individuels

Compte tenu de son autonomie, le salarié commercial suit lui-même son organisation du travail et l'amplitude de ses journées d'activité.

Le salarié commercial en forfait jours et l'employeur veilleront néanmoins ensemble, au fur et à mesure que le salarié commercial organise son temps de travail, concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à :

- la durée du repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives ;
- à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives.

En cas de difficulté quelconque relative à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, le salarié commercial concerné devra en informer sans délai son supérieur hiérarchique, pour rechercher ensemble et mettre au point les solutions adaptées. Le salarié commercial peut alerter à la fois sa hiérarchie et la direction des ressources humaines. Cette dernière organisera alors un à plusieurs entretiens avec le salarié et le supérieur hiérarchique concernés.

Sur simple demande du salarié commercial et/ou du supérieur hiérarchique, un entretien mensuel sera organisé sur l'exécution de la convention en forfait-jours et notamment sur la charge de travail du salarié.

Quoi qu'il en soit, une fois par an, un entretien aura lieu avec le responsable hiérarchique ou la direction des ressources humaines qui fera le point de ce mode d'organisation du temps de travail et sur les sujets que la loi aura rendu obligatoire d'y aborder, soit en l'état actuel du droit : la charge de travail du salarié commercial, l'organisation du travail dans l'entreprise, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Sera également abordée lors de cet entretien annuel la question de l'amplitude de la journée de travail.

Article 25 | *Protection sociale complémentaire*

Les salariés commerciaux des sociétés d'assurances bénéficient du régime professionnel de prévoyance (RPP) et du régime de fonds de pension définis par accord collectif au niveau de la profession^[1].

Titre III Rémunération

Chapitre I^{er} Classification

Article 26 | *Objectifs de la classification*

La classification des emplois des salariés commerciaux vise à répondre à deux objectifs :

- positionner les emplois des salariés commerciaux au regard des compétences attendues ;
- définir le cadre de détermination des rémunérations minimales annuelles professionnelles applicables dans toutes les sociétés d'assurances.

Article 27 | *Classification*

La classification des fonctions est constituée de deux niveaux (salarié commercial de niveau I/salarié commercial de niveau II) dans l'ordre croissant des compétences qu'elles requièrent. Les sociétés sont tenues de ranger chaque fonction dans l'un de ces deux niveaux pour que chaque salarié commercial ait la garantie de rémunération minimale fixée à l'article 30 ci-après.

Le classement des fonctions s'effectue dans les sociétés en utilisant des critères objectifs tels que :

- l'autonomie ;
- l'expérience ;
- l'expertise,
- l'encadrement d'autres salariés ;
- la performance attendue...

Un bilan annuel portant sur l'évolution des métiers des salariés commerciaux non-cadres dans la branche des sociétés d'assurances sera présenté en CPPNI. Celui-ci sera établi dans le cadre du rapport annuel sur les métiers et les formations des salariés de l'assurance (ROMA) de l'observatoire des métiers de l'assurance qui y consacrera une étude spécifique.

Article 28 | *Dispositions transitoires*

À la date de prise d'effet du présent texte :

- les salariés commerciaux ayant la qualification de PSB sont automatiquement classés au niveau I ;
- les salariés commerciaux ayant la qualification de EI sont automatiquement classés au niveau II.

[1] À la date de signature du présent texte, il s'agit des protocoles d'accord du 24 juin 2013 et leurs avenants.

Article 29 | *Principe généraux relatifs à la rémunération*

La structure des rémunérations – fixes et variables – des salariés commerciaux des sociétés d'assurances est déterminée par lesdites sociétés.

La rémunération effective peut être soumise à des objectifs d'activité et/ou de production.

Les salariés commerciaux bénéficient des dispositifs relatifs à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunération, qu'elles résultent des lois ou de décrets mais également autant que prévu d'accords conclus au niveau professionnel ou au niveau des entreprises.

L'employeur s'interdit en conséquence de prendre des décisions concernant la rémunération, en considération du sexe, de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou l'appartenance syndicale.

En particulier, il est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, et sous réserve de performances identiques appréciées de manière objective, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Une attention particulière doit être portée à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'embauche.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur. Les différents éléments de rémunération doivent être attribués en fonction d'éléments objectifs et vérifiables.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Article 30 | *Rémunération minimale annuelle (RMA)*

La rémunération annuelle minimale brute des salariés commerciaux, à la date de conclusion du présent texte, est fixée à :

- pour les salariés commerciaux de niveau I : 18 800 € annuels ;
- pour les salariés commerciaux de niveau II : 20 410 € annuels.

Ces minima correspondent, pour une année complète, à une activité à temps plein mesurée en heures ou en jours conformément aux dispositions du chapitre III du titre II.

Les minima sont revalorisés par accord conclu dans les mêmes conditions que le présent texte.

Article 31 | *Versement de la rémunération*

a) La rémunération des salariés commerciaux est versée chaque mois civil (en 12 mensualités).

En aucun cas, la rémunération effective du salarié commercial, pour une année complète et une activité à temps plein, ne peut être inférieure à la rémunération minimale brute définie à l'article 30.

b) Pour l'application de la RMA, il y a lieu :

- de prendre en considération – quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de versement – tous les éléments du salaire effectif ;
- d'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

Article 32 | Allocation supplémentaire

Le salarié commercial ayant au moins trois années de présence chez le même employeur reçoit, à la fin de chaque exercice pour lequel sa rémunération réelle a atteint le montant de la RMA fixée à l'article 30 ci-dessus et sous réserve qu'il poursuive ses fonctions, une allocation supplémentaire qui tient compte de sa durée de présence.

Cette allocation supplémentaire est calculée sur la RMA fixée à l'article 30 ci-dessus à raison de :

1,50 % après 3 ans	5,50 % après 9 ans	11,25 % après 15 ans	19 % après 21 ans
2 % après 4 ans	6,25 % après 10 ans	12,50 % après 16 ans	20,50 % après 22 ans
2,50 % après 5 ans	7,25 % après 11 ans	13,75 % après 17 ans	22 % après 23 ans
3,25 % après 6 ans	8,25 % après 12 ans	15 % après 18 ans	23,50 % après 24 ans
4 % après 7 ans	9,25 % après 13 ans	16,25 % après 19 ans	25 % après 25 ans
4,75 % après 8 ans	10,25 % après 14 ans	17,50 % après 20 ans	

La durée de présence s'apprécie en années au début de chaque exercice.

Par année de présence au sens du présent article, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise en qualité de salarié, au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption.

Dans l'hypothèse où l'employeur a été dans l'obligation de compléter la rémunération du salarié commercial afin que celle-ci atteigne en fin d'exercice le montant minimum fixé à l'article 30, l'allocation supplémentaire est diminuée du montant versé au titre de ce complément.

Article 33 | Négociation professionnelle

Les montants des rémunérations minimales annuelles visées à l'article 30 font l'objet d'une négociation périodique au plan professionnel, conformément à la législation en vigueur.

Elle a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales à effet du 1^{er} janvier pour l'année qui commence.

Elle est précédée, au plus tard 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les employeurs aux organisations syndicales, d'informations :

- de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution
- de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs selon les données disponibles les plus récentes.

Titre IV Cessation du contrat de travail

Chapitre I^{er} Procédure

Article 34 | Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission, le licenciement, le départ ou la mise à la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail :

- la procédure de licenciement est régie par les dispositions légales et réglementaires ;
- la démission du salarié commercial doit être notifiée par écrit à l'employeur ;
- le départ à la retraite du salarié commercial ou la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités sont régies par les dispositions légales et réglementaires ;

■ Conseil

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié commercial, ayant plus de 5 ans d'ancienneté^[1], pour un motif de faute grave ou lourde, il recueille, avant d'arrêter sa décision de licencier pour l'un de ces motifs, l'avis d'un conseil, si l'intéressé le demande.

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée, par tout moyen conférant date certaine à sa réception, à la direction au plus tard 2 jours francs après l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 1232-2 du code du travail. À défaut, le salarié commercial est considéré comme renonçant à la procédure du conseil.

Ce conseil est constitué de :

- deux représentants de la direction désignés par l'employeur ;
- deux représentants des salariés commerciaux choisis par l'intéressé parmi l'ensemble des élus du CSE titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou à défaut, d'un autre collège, et parmi les représentants syndicaux au CSE appartenant à ce même collège, ou à défaut, à un autre collège.

L'employeur fixe la date de réunion du conseil, compte tenu des dispositions qui précèdent.

L'un des représentants de l'employeur préside le conseil. Il établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui consigne l'avis de chacun des membres du conseil.

L'employeur ne prend sa décision qu'après avoir pris connaissance des avis exprimés au conseil.

Article 35 | *Départ à la retraite à l'initiative du salarié commercial*

Dès qu'il est en mesure de faire liquider ses pensions légales de retraite, le salarié commercial peut décider de partir à la retraite. Il en informe par écrit son employeur.

Article 36 | *Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur*

L'entreprise peut prendre l'initiative de mettre le salarié commercial à la retraite, dans le respect des conditions légales.

Article 37 | *Préavis en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite ou de démission*

En cas de licenciement, de démission, de départ ou de mise à la retraite, la durée du préavis est fixée à :

- 1 mois si, à la date de la notification actant de la rupture du contrat de travail, le salarié commercial justifie d'une ancienneté de services continus dans l'entreprise considérée, inférieure à 2 ans révolus ;
- 2 mois si, à la date de la notification actant de la rupture du contrat de travail, le salarié commercial justifie d'une ancienneté de services continus dans l'entreprise considérée, égale ou supérieure à 2 ans.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

La dispense de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié commercial aurait reçus s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend juridiquement fin.

[1] Par année d'ancienneté dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence effective continue dans l'entreprise au titre du même contrat de travail ou de contrats de travail se succédant sans interruption en tant que salarié commercial relevant de la présente convention collective.

De même, le salarié commercial qui n'effectue pas son préavis sans en avoir été expressément dispensé par l'employeur, doit en indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération nette qu'il aurait reçue pour la période du préavis restant à courir.

Dans le cas où le salarié commercial licencié trouve un travail avant la fin de son préavis, il a le droit de quitter son emploi sans verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Article 38 | Restitution des documents et des moyens de travail

Le salarié commercial qui cesse ses fonctions pour quelque cause que ce soit doit restituer tous documents et moyens de travail mis à sa disposition.

Chapitre II Indemnité de rupture

Article 39 | Montant de l'indemnité en cas de licenciement

- le salarié commercial licencié, alors qu'il compte moins de 5 ans de présence effective dans l'entreprise, bénéficie de l'indemnité légale^[1] de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde ;
- le salarié commercial licencié alors qu'il compte plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise reçoit, sauf le cas de faute grave ou lourde, une indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur la base du total des salaires bruts correspondant à ses 12 derniers mois d'activité.

Cette indemnité est calculée^[2], par tranches additionnelles d'ancienneté, comme suit :

Tranche 0 à 10 ans	$2,20 \% \times \text{rémunération brute annuelle} \times \text{années de présence dans la tranche}$
Tranche 10 à 15 ans	$2,88 \% \times \text{rémunération brute annuelle} \times \text{années de présence dans la tranche}$
Tranche > 15 ans	$3,33 \% \times \text{rémunération brute annuelle} \times \text{années de présence dans la tranche}$

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale, ni aucune indemnité de rupture, notamment de retraite.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence.

Article 40 | Montant de l'indemnité en cas de retraite

a) Le salarié commercial mis à la retraite par décision de l'entreprise perçoit une indemnité calculée selon les dispositions de l'article 39.

[1] À condition de compter 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur (art. L. 1234-9 code du travail).

[2] Exemple pour un salarié ayant 20 ans d'ancienneté :

Entre 0 et 10 ans = (rem. annuelle \times 2,20 %) \times 10 = T1

Entre 10 et 15 ans = (rem. annuelle \times 2,88 %) \times 5 = T2

Entre 15 et 20 ans = (rem. annuelle \times 3,33 %) \times 5 = T3

Total = T1 + T2 + T3

b) Le salarié commercial décidant de faire valoir ses droits à la retraite perçoit une indemnité calculée en application des dispositions légales et réglementaires ; toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure pour le salarié commercial dont l'ancienneté à la date de notification du départ à la retraite est de 10 ans ou plus, à 1/150 de la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant cette notification par année d'ancienneté.

Fait à Paris, le 12 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE (COMMERCE ET RÉPARATION DE L'AUTOMOBILE, DU CYCLE ET DU MOTOCYCLE, ACTIVITÉS CONNEXES, CONTRÔLE TECHNIQUE AUTOMOBILE FORMATION DES CONDUCTEURS)**

Accord paritaire national du 19 décembre 2019
relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2020

NOR : ASET2050164M

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

FTM CGT,

d'autre part,

Vu l'article 1.21 *b* 1 de la convention collective,

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le RNCSA du premier semestre 2020 est ci-annexé.

Article 2

Les fiches A.3.1, A.3.3, A.3.5, A.3.7, A.6.1, A.9.2, A.9.5, A.9.7, A.12.2, C.20.1, C.20.2, C.23.1, C.23.2, CCI1, CCI2, G.6.1, G.9.1, H.6.1, I.20.1, J.20.1, J.23.1, J.23.2, M.20.1, N.20.1, N.23.1 ci-annexées sont modifiées.

Article 3

Les modifications des 25 fiches visées à l'article 2 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

Article 4

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 5

Les partenaires sociaux veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 6

Conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 du 22 février 2017 modifiant l'article 5 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1^{er} jour du 1^{er} semestre 2020.

Il sera procédé au dépôt du présent accord paritaire national dans les meilleurs délais ainsi qu'à la demande de son extension conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Répertoire national des certifications des services de l'automobile. – 1^{er} semestre 2020

■ Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP : Maintenance des véhicules

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

CAP : réparation des carrosseries

CAP : peinture en carrosserie

CAP : vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles

CAP : employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle

BEP : métiers de la relation aux clients et aux usagers

BEP : métiers des services administratifs

BEPECASER

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : peintre en carrosserie

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de maintenance automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile)

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile)

Titre à finalité professionnelle : mécanicien cycles (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP : mécanicien cycles)

CQP : opérateur service rapide

CQP : mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP)

CQP : mécanicien de maintenance motocycles

CQP : opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : mécanicien collision

CQP : tôlier ferreur

CQP : peintre préparateur

CQP : magasinier

CQP : opérateur préparation véhicules

CQP : opérateur station-service

CQP : dépanneur-remorqueur VL

CQP : démonteur automobile

CQP : agent d'opérations location

CQP : agent d'exploitation de stationnement

CQP : mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels

CQP : opérateur vitrage (enregistré au RNCP)

CQP : débosseleur sans peinture

CQP : agent technique location longue durée

■ Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

Mention complémentaire au CAP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements

Mention complémentaire au CAP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile

Bac professionnel : maintenance des véhicules

Préparé sous statut scolaire :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles

Bac professionnel : réparation des carrosseries

Préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : vente prospection – négociation – suivi de clientèle (précédemment bac professionnel : vente)

Préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : gestion – administration

Préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : commerce

Préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : accueil – relations clients et usagers

Préparé sous statut scolaire

BEPECASER : avec mention «groupe lourd» ou «2 roues»

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile (précédemment titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) après-vente automobile)

CQP : démonteur automobile spécialiste (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP démonteur automobile »)

CQP : opérateur spécialiste service rapide

CQP : mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »)

CQP : mécanicien spécialiste motocycles

CQP : tôlier spécialiste

CQP : peintre spécialiste

CQP : conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA.

CQP : opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : dépanneur-remorqueur PL

CQP : mécanicien spécialiste cycles

CQP : rénovateur véhicules d'occasion

CQP : agent d'opérations location spécialiste

CQP : contrôleur technique VL

CQP : contrôleur technique PL

CQP : vendeur motocycles

CQP : opérateur de stationnement

CQP : mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

CQP : électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

CQP : metteur en main de véhicule

CQP : électricien spécialiste automobile

CQP : opérateur spécialiste station-service

CQP : débosseleur sans peinture spécialiste

CQP : opérateur vitrage spécialiste

CQP : vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile

■ Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel : maintenance des véhicules

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel : réparation des carrosseries

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : vente prospection – négociation – suivi de clientèle (précédemment bac professionnel : vente)

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : gestion – administration

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : commerce

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : accueil – relations clients et usagers

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Titre de l'EPCRA : commercial en automobile

Titre à finalité professionnelle : conseiller technique cycles (enregistré au RNCP) (précédemment titre professionnel : conseiller technique cycles)

Titre professionnel : enseignant de la conduite et de la sécurité routière

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique de véhicules légers (précédemment contrôleur technique automobile de véhicule léger) (précédemment en série 2)

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique automobile)

CQP : technicien électronicien électricien automobile (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile »)

CQP : technicien confirmé motocycles

CQP : tôlier confirmé

CQP : peintre confirmé

CQP : conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA.

CQP : vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP : vendeur

CQP : démonteur automobile confirmé

CQP : technicien confirmé mécanique automobile

CQP : contrôleur technique VL (enregistré au RNCP)

CQP : contrôleur technique PL

CQP : technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP : technicien garantie après-vente

CQP : opérateur vitrage confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien vitrage »)

CQP : chargé de clientèle location longue durée

CQP : mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

CQP : vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile

■ Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre professionnel : enseignant de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd »

CQP : carrossier-peintre

CQP : technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP)

CQP : technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP)

CQP : technicien expert après-vente motocycles

CQP : spécialiste garantie après-vente

CQP : contrôleur technique confirmé VL

CQP : contrôleur technique confirmé PL

■ Série 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

CQP : coordinateur préparation de véhicules de location

CQP : adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

■ Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS : maintenance des véhicules

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

BTS : support à l'action managériale

BTS : gestion de la PME

BTS : comptabilité et gestion des organisations (précédemment BTS : comptabilité et gestion)

BTS : négociation et digitalisation de la relation client

BTS : management des unités commerciales

DUT : gestion des entreprises et des administrations

DUT : techniques de commercialisation

DUT : gestion logistique et transport

Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile

BAFM

Brevet de maîtrise : carrossier peintre en carrosserie

Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile

CQP : vendeur automobile confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP vendeur automobile »)

CQP : vendeur confirmé véhicules utilitaires

CQP : vendeur confirmé véhicules industriels

CQP : réceptionnaire après-vente option VL (précédemment CQP : réceptionnaire après-vente (dont option VUI))

CQP : réceptionnaire après-vente option VUI (précédemment CQP : réceptionnaire après-vente (dont option VUI))

CQP : réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : chef d'équipe atelier option VL (précédemment CQP : chef d'équipe atelier (dont option VUI))

CQP : chef d'équipe atelier option VUI (précédemment CQP : chef d'équipe atelier (dont option VUI))

CQP : chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires

CQP : chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires

CQP : chef d'équipe préparation livraison

CQP : chef de station-service

CQP : chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile

CQP : chef de centre de contrôle technique VL

CQP : chef de centre de contrôle technique PL

CQP : chef de groupe opérationnel

CQP : responsable d'exploitation de stationnement

CQP : chef d'équipe motocycles

CQP : agent de maîtrise atelier

CQP : chef d'équipe vitrage ou chef d'atelier vitrage

■ Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP : attaché commercial automobile

CQP : attaché commercial sociétés

CQP : attaché commercial véhicules utilitaires

CQP : attaché commercial véhicules industriels

CQP : gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL (précédemment CQP : gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier (dont option VUI))

CQP : gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI (précédemment CQP : gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier (dont option VUI))

CQP : gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : gestionnaire pièces de rechange et accessoires

CQP : chef d'agence(s) de location

CQP : conseiller commercial location longue durée

■ Série 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A, dans les conditions fixées par l'article 5.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre à finalité professionnelle de niveau II de la nomenclature de l'Éducation nationale, dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : organisation, management des services de l'automobile (OMSA)

DCG

Diplôme d'ingénieur du CNAM : spécialité mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules

Titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile

BADGE ESSCA : manager de la distribution et des services automobiles

Titre visé grade de master de l'ESSCA : majeure E-marketing, mobilités, automobile (précédemment master de l'ESSCA : majeure « E-marketing, mobilités, automobile »)

CQP : conseiller des ventes automobiles

CQP : conseiller des ventes sociétés

CQP : conseiller des ventes véhicules utilitaires

CQP : conseiller des ventes véhicules industriels

CQP : cadre technique d'atelier option VL (précédemment CQQ : cadre technique d'atelier (dont option VUI)

CQP : cadre technique d'atelier option VUI (précédemment CQP : Cadre technique d'atelier (dont option VUI)

CQP : cadre technique d'atelier option CP (précédemment CQP : cadre technique d'atelier (dont option VUI)

CQP : cadre technique pièces de rechange et accessoires

CQP : adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VL (précédemment CQP : adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier (dont option VUI)

CQP : adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VUI (précédemment CQP : adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier (dont option VUI)

CQP : adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option CP (précédemment CQP : adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier (dont option VUI)

CQP : chef après-vente option VL (précédemment CQP : chef après-vente (dont option VUI)

CQP : chef après-vente option VUI (précédemment CQP : chef après-vente (dont option VUI)

CQP : chef après-vente option CP (précédemment CQP : chef après-vente (dont option VUI)

CQP : adjoint au chef des ventes

CQP : chef des ventes

CQP : adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin

CQP : chef des ventes pièces de rechange et accessoires

CQP : responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

CQP : responsable de centre(s) de recyclage automobile

CQP : responsable de station(s)-service

CQP : chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile

CQP : directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile

■ Série 9 : anciennes certifications

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

Série vide

■ Signification des sigles

ANFA : association nationale pour la formation automobile

BADGE : bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles

BAFM : brevet d'aptitude à la formation des moniteurs

BEP : brevet d'études professionnelles

BEPECASER : brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.

BTS : brevet de technicien supérieur

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CCS 1 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation

CCS 2 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation

CNAM : conservatoire national des arts et métiers

CP : carrosserie-peinture

CQP : certificat de qualification professionnelle

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion

DUT : diplôme universitaire de technologie

EPCRA : école professionnelle du commerce des réseaux automobiles

ESCRA : école supérieure du commerce des réseaux automobiles

ESSCA : école supérieure des sciences commerciales d'Angers

GNFA : groupement national pour la formation automobile

ISCAM : institut supérieur de la communication, des affaires et du management

PL : poids lourds

PRA : pièces de rechange et accessoires

VL : véhicules légers

VUI : véhicules utilitaires et industriels

A.3.1

■ Mécanicien de maintenance automobile

■ Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels

■ Mécanicien de maintenance motocycles

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

- mécanicien de maintenance automobile ;
- mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels ;
- mécanicien de maintenance motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :

- cas des VP et motocycles :
 - de maintenance des véhicules ;
- cas des véhicules utilitaires et industriels :
 - de maintenance des véhicules et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. – Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile.

C. – Particularités véhicules industriels et motocycles

Véhicules utilitaires et industriels :

- préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check-list) ;
- entretien d'équipements spécifiques (hayons/malaxeurs/grues de manutention...).

Secteur motocycles :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- contrôle et essai des VO ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés ou non.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - le groupe motopropulseur et organes périphériques ;
 - les éléments de liaison au sol ;
 - les éléments de sécurité et de confort ;
- conseils d'utilisation à la clientèle ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
 - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de maintenance automobile ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile ;
 - CQP mécanicien de maintenance automobile (**enregistré au RNCP**) ;
 - CQP mécanicien de maintenance motocycles ;
 - CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - mécanicien spécialiste automobile/mécanicien spécialiste motocycle/mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;
 - opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;
- transversale :
Voir panorama.

A.3.3

■ Opérateur service rapide

1. Dénomination de la qualification :

- opérateur service rapide.

2. Objet de la qualification :

- réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. – Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 – Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - les éléments de liaison au sol ;
 - les éléments de sécurité et de confort ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- proposition de forfaits ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ;
 - CQP opérateur service rapide ;
 - **CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNC) ;**

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;
 - mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
- transversale :
Voir panorama.

A.3.5

■ Mécanicien cycles

1. Dénomination de la qualification :

- mécanicien cycles.

2. Objet de la qualification :

- réalisation d'activités de maintenance des cycles.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...).

B. – Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option C : motocycles ;
 - titre à finalité professionnelle mécanicien cycles (**enregistré au RNCP**) ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1) ;
 - mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;
 - conseiller technique cycle (fiche A.9.5) ;
- transversale :
Voir panorama.

A.3.7

■ Opérateur vitrage

1. Dénomination de la qualification :

- opérateur vitrage.

2. Objet de la qualification :

- l'opérateur vitrage assure le remplacement et les réparations de vitrages sur tous types de véhicules.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales/lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule ;
- les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

B. – Activités de service

- activités en relation avec l'organisation des interventions :
 - utilisation de la documentation technique ;
 - agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;
 - application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
- activités en relation avec la gestion des interventions :
 - accueil et conseil de la clientèle ;
 - établissement de tous documents utiles ;
 - vente additionnelle en lien avec l'intervention.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la gestion des stocks ;
- interventions à l'extérieur par le biais d'unités mobiles ;
- encaissement.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - CQP opérateur vitrage (**enregistré au RNCP**) ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur ;
 - CAP réparation des carrosseries ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- transversale :
Voir panorama.

A.6.1

■ Mécanicien spécialiste automobile

■ Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

■ Mécanicien spécialiste motocycles

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

- mécanicien spécialiste automobile ;
- mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels ;
- mécanicien spécialiste motocycles.

2. Objet de la qualification :

- réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :
 - cas des VP et motocycles : des véhicules ;
 - cas des véhicules utilitaires et industriels : des véhicules et équipements.
- dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité ;
- le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :
 - entretien courant et périodique des véhicules ;
 - diagnostic/dépose-pose/contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;
- réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :
 - le contrôle/réglage des moteurs thermiques ;
 - les éléments de liaison au sol ;
 - pose d'accessoires sur véhicules.

B. – Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. – Particularités véhicules industriels et motocycles

Véhicules utilitaires et industriels :

- maintenance et réparation d'organes/d'équipements.

Secteur motocycles :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
- réparation des véhicules d'occasion/réalisation d'essais ;
- contrôle de la partie cycles ;
- soudage et assemblage d'éléments.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;
- réalisation d'essais ;
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

- pose d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques...) ;
- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7/8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
 - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - mention complémentaire au CAP :
 - réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
 - ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;
 - ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile ;
 - CQP mécanicien spécialiste automobile (**enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »**) ;
 - CQP mécanicien spécialiste motocycles,
 - CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - technicien confirmé mécanique automobile/technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.91) ;
 - technicien électricien électronicien automobile/technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels/technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2) ;
 - technicien garantie après-vente (fiche A.9.6) ;
- transversale :
Voir panorama.

A.9.2

- **Technicien électricien électronicien automobile**
- **Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels**
- **Technicien confirmé motocycles**

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

- technicien électricien-électronicien automobile ;
- technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels ;
- technicien confirmé motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

- cas des véhicules utilitaires et industriels :
 - les véhicules industriels et leurs équipements ;
- cas du VP et du motocycle :
 - les moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :
 - moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - ensembles mécaniques ;
 - systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. – Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :

- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- établissement de devis, d'OR.

C. – Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réparation d'organes/d'équipements.

D. – Particularités motocycles :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
- réparation des VO/réalisation d'essais ;
- réparation d'ensembles ou d'organes mécaniques ;
- contrôle et intervention sur partie cycle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifique ou sur tous systèmes gaz ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels) ;
- appui technique aux salariés de l'atelier/tutorat de jeunes en formation alternée.

Cas des VUI :

- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...), (autobus/autocar) ;
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons/groupe hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule ;
- réalisation des interventions.

Secteur motocycles :

- accueil clientèle et restitution des véhicules.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :
 - bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue ;
 - CQP technicien électricien-électronicien automobile (**enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile »**) ;

- CQP technicien confirmé motocycles ;
- CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - technicien expert après-vente automobile/technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels/technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2) ;
 - réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier/chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;
 - agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2) ;
- transversale :
 - Voir panorama.

A.9.5

■ Conseiller technique cycles

1. Dénomination de la qualification :

- conseiller technique cycles.

2. Objet de la qualification :

- réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques et commerciales :

- définition du produit (route/course, etc.) :
 - choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie ;
- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants ;
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
- réalisation des interventions de maintenance corrective ;
- maintenance et commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...) ;
- commercialisation des produits et accessoires :
 - conseils d'utilisation des produits et accessoires ;
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise :
 - réalisation de ventes complémentaires/réalisation de ventes à distance.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
- facturation/encaissement ;
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage ;
- planification de l'intervention ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés ;
- gestion des stocks/participation aux inventaires ;
- aménagement et animation de lieux de vente/d'exposition ;
- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance motocycles :
 - CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 :
 - titre à finalité professionnelle conseiller technique cycles (**enregistré au RNCP**) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
 - maîtrise technique/chef d'équipe – chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
- transversale :
 - voir panorama.

A.9.7

■ Opérateur vitrage confirmé

1. Dénomination de la qualification :

- opérateur vitrage confirmé.

2. Objet de la qualification :

- opérateur vitrage confirmé assure le remplacement et les réparations courantes et complexes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brises à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales/lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage/remontage/réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur ;
- les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules ;
- opérations courantes et complexes de dépose et repose d'équipement électronique de sécurité et de confort liés au vitrage ;
- utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de confort liés au vitrage ;
- utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de sécurité liés au vitrage sous l'autorité du responsable.

B. – Activités de service

- activités en relation avec l'organisation des interventions :
 - utilisation de la documentation technique ;
 - agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;
 - agencement et équipement du véhicule de service pour l'intervention en mobile ;
 - gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets ;
 - application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
 - organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail.
- activités en relation avec la gestion des interventions :
 - accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client ;
 - établissement de tous documents utiles ;
 - établissement de devis, d'ordre de réparation ;
 - vente additionnelle en lien avec l'intervention ;

- participation en soutien à la gestion des stocks ;
- émission de la facturation ;
- le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- activités liées à la gestion de l'intervention :
- appui technique aux salariés de l'atelier ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - CQP opérateur vitrage confirmé (**enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP technicien vitrage »**) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- transversale :
Voir panorama.

A.12.2

■ Technicien expert après-vente automobile

■ Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriel

■ Technicien expert après-vente motocycles

1. Dénomination de la qualification :

- technicien expert après-vente automobile ;
- technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels ;
- technicien expert après-vente motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

- cas des véhicules utilitaires et industriels :
 - les véhicules industriels et leurs équipements ;
- cas du VP et du motocycle :
 - les moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente ; à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - ensembles mécaniques ;
 - systèmes électriques/électroniques/pneumatiques/hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. – Organisation et gestion de la maintenance

B.1 - Organisation de la maintenance :

- en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception/transmission d'informations à caractère technique ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- établissement de devis, d'OR... ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :

- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.

C. – Particularités :

C.1 - Particularités automobiles :

- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2 - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réparation d'organes/d'équipements ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes gaz ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse) ;
- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...) : autobus/autocar.

C.3 - Particularités motocycles :

- accueil clientèle et restitution des véhicules ;
- contrôle et interventions sur partie cycle ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu de la qualification : 12.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
 - bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP technicien expert après-vente automobile (**enregistré au RNCP**) ;
 - CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (**enregistré au RNCP**) ;
 - CQP technicien expert après-vente motocycles ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier/chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;
 - agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2) ;
 - gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- transversale.

C.20.1

■ Vendeur automobile confirmé

1. Dénomination de la qualification :

- vendeur automobile confirmé.

2. Objet de la qualification :

- le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits, prestations et services

A.1 - Commercialisation des VN, produits et prestations :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement ;
- vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2 - Reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion/détermination de sa valeur ;
- négociation du prix de reprise du véhicule.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la livraison des véhicules ;
- traitement des réclamations simples.

5. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d) de la convention collective).

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
 - CQP vendeur automobile confirmé (**enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP vendeur automobile »**).

Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 3 ci-dessus ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - attaché commercial (fiche C.23.1)/conseiller des ventes automobile (fiche CCI1) ;
 - adjoint au chef des ventes (fiche CCII1) ;
 - chef des ventes (fiche CCIII1) ;
- transversale :

Voir panorama.

C.20.2

■ Vendeur confirmé véhicules industriels

■ Vendeur confirmé véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qualification :

- vendeur confirmé véhicules industriels ;
- vendeur confirmé véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion ;

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie ;

Le vendeur confirmé véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires. Il conseille le client sur l'aménagement ou la transformation de son véhicule et lui apporte également un conseil fiscal. Enfin, il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion ;

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule industriel :

- en participation : réponse à l'appel d'offre.

Particularités du véhicule utilitaire :

- conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi ponctuel de la gestion des aménagements (hors carrossage) sous contrôle de la hiérarchie ;
- conseil fiscal auprès du client.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- traitement des réclamations simples ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

5. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Vendeur confirmé VI ;
 - CQP vendeur confirmé VU ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - attaché commercial VI/attaché commercial VU (fiche C.23.2)/conseiller des ventes VI/conseiller des ventes VU (fiche CCI2) ;
 - adjoint au chef des ventes (fiche CCI1) ;
 - chef des ventes (fiche CCII1).
- transversale :
Voir panorama.

■ Attaché commercial**1. Dénomination de la qualification :**

- afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Objet de la qualification :

L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :**A. – Activités de commercialisation des produits et services :**

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

- toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
 - prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
 - commercialisation des véhicules ;
 - vente de financement et de produits périphériques ;
 - suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
 - suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client ;
- toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
 - estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
 - négociation de la valeur de reprise.

A.2 - L'attaché commercial « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - L'attaché commercial « marchands » réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des informations reçues sur le net ;
- organisation et animation des lieux d'exposition/de points relais.

5. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
 - CQP attaché commercial automobile ;
 - CQP attaché commercial sociétés.

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « conseiller des ventes », niveau IA en fiche CCI1, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 3 et 4 ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
 - chef des ventes (fiche CCIII1) ;
- transversale :
Voir panorama.

C.23.2

■ Attaché commercial véhicules industriels

■ Attaché commercial véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qualification :

- attaché commercial véhicules industriels ;
- attaché commercial véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

- l'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail ;
- l'attaché commercial véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires ;
- il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion ;
- il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - réponse à l'appel d'offre ;
 - gestion des propositions de service «location longue durée» ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;

- suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
- conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage) ;
- conseil fiscal auprès du client.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- achat externe de VO à marchands ;
- appui technique aux vendeurs VU/VI.

5. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP attaché commercial véhicules industriels ;
 - CQP attaché commercial véhicules utilitaires ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
 - chef des ventes (fiche CCIII1) ;
- transversale :
Voir Panorama.

■ Conseiller des ventes**1. Dénomination de la qualification :**

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

- il organise librement son emploi du temps.

3. Contenu de la qualification :**A. – Activités de commercialisation des produits et services**

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

- toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
 - prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
 - commercialisation des véhicules ;
 - vente de financement et de produits périphériques ;
 - suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
 - suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client ;
- toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
 - estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
 - négociation de la valeur de reprise.

A.2 - Le conseiller des ventes « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - Le conseiller des ventes « marchands » réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- tutorat de jeunes en formation alternée ;

- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile complété, par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP conseiller des ventes automobile ;
 - CQP conseiller des ventes sociétés ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
 - chef des ventes (fiche CCIII1) ;
- transversale :
Voir panorama.

C.C.I.2

■ Conseiller des ventes véhicules industriels

■ Conseiller des ventes utilitaires

1. Dénomination de la qualification :

- conseiller des ventes véhicules industriels ;
- conseiller des ventes véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

- le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- il organise librement son emploi du temps ;
- le conseiller des ventes véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires ;
- il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion ;
- il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- il organise librement son emploi du temps.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B – Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - réponse à l'appel d'offre ;
 - gestion des propositions de service «location longue durée» ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;

- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage) ;
- conseil fiscal auprès du client.

4. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP conseiller des ventes véhicules industriels ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
 - chef des ventes (fiche CCIII1).
- transversale :
Voir panorama.

G.6.1

■ Contrôleur technique des véhicules

1. Dénomination de la qualification :

- contrôleur technique des véhicules.

2. Objet de la qualification :

- réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3,5 tonnes ;
- réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant du niveau de qualification Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié ;
- l'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie directe ;
- réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires :
 - identification des points de contrôle sur le véhicule ;
 - détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques ;
 - analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;
 - - analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;
 - saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;
- réalisation des contre-visites ;
- édition, vérification et validation du procès-verbal par apposition de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B. – Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle, etc. ;
- application des procédures qualité en vigueur dans le centre ;
- prise en compte des compteurs d'exception.

B.2 - Gestion des interventions :

- accueil de la clientèle, facturation et encaissement ;
- présentation et commentaire du procès-verbal du contrôle à l'utilisateur ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5. Classement :

A. – Classement provisoire des salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2018 :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelon majoré obligatoire : 7/8 :
 - dans le cas où l’employeur demande au salarié, comme indiqué à l’article 3.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique VL et contrôle technique PL) ;
- échelons majorés accessibles : 7/8 ;
- en fonction de l’exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l’application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

B. – Classement définitif des salariés à partir du 1^{er} juillet 2020 :

Tous les salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2018 et qui relèvent à cette date de la fiche G.6.1 devront obligatoirement être classés sur la fiche G.9.1 au plus tard le 1^{er} juillet 2020. La présente fiche sera donc supprimée à compter du 1^{er} juillet 2020.

6. Modes d’accès à la qualification :

- certifications de référence visant l’obtention de l’agrément préfectoral, dont notamment :
 - CQP contrôleur technique VL (**enregistré au RNCP**) ;
 - CQP contrôleur technique PL ;
 - **titre professionnel du ministère de l’emploi : contrôleur technique de véhicules légers.**

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

- verticale :
 - contrôleur technique confirmé des véhicules (fiche G.12.1) ;
- transversale :
 - Voir panorama.

G.9.1

■ Contrôleur technique des véhicules

1. Dénomination de la qualification :

- contrôleur technique des véhicules.

2. Objet de la qualification :

- réalisation de contrôles techniques de véhicules légers de catégories internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3,5 tonnes ;
- réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant du niveau de qualification Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié ;
- l'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie directe ;
- réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires :
 - identification des points de contrôle sur le véhicule ;
 - détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques ;
 - analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;
 - analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;
 - saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;
 - réalisation des contre-visites ;
 - édition, vérification et validation du procès-verbal par apposition de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B. – Organisation et gestion de l'intervention

B.1 - Organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle, etc. ;
- application des procédures qualité en vigueur dans le centre ;
- prise en compte des compteurs d'exception.

B.2 - Gestion des interventions :

- accueil de la clientèle, facturation et encaissement ;
- présentation et commentaire du procès-verbal du contrôle à l'utilisateur ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelon majoré obligatoire : 10/11 ;
 - dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique VL et contrôle technique PL) ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment :
 - CQP contrôleur technique VL (**enregistré au RNCP**) ;
 - CQP contrôleur technique PL ;
 - **titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique de véhicules légers.**

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - contrôleur technique confirmé des véhicules (fiche G.12.1) ;
 - chef de centre contrôle technique des véhicules (fiche G.20.1) ;
- transversale :
 - Voir panorama.

H.6.1

■ Démonteur automobile spécialiste

1. Dénomination de la qualification :

- démonteur automobile spécialiste.

2. Objet de la qualification :

- le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- dépollution/stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation) ;
- diagnostic des organes du véhicule ;
- identification/démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel/tri/nettoyage et étiquetage des pièces.

B. – Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique

B.1 - Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- organisation des parcs d'attente.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la vente de P.R, au comptoir à distance ;
- liaison entre le magasin et l'atelier.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7/8 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, préparé sous statut scolaire ;
 - CQP démonteur automobile spécialiste **(enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP démonteur automobile »)** ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1) ;
 - agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1) ;
- transversale :
Voir panorama.

I.20.1

■ Chef de station-service

■ Adjoint au responsable de station(s)-service

1. Dénomination de la qualification :

- chef de station-service ;
- adjoint au responsable de station(s)-service.

2. Objet de la qualification :

- le chef de station-service assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service en appui d'un responsable hiérarchique ou du chef d'entreprise, et assure son remplacement ponctuel en cas d'absence ;
- il assure également, en appui de celui-ci, l'encadrement du personnel de la station.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une station-service :

- encadrement des employés de la station (affectation, suivi et contrôle des activités) ;
- participation au recrutement des employés de la station ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs ;
- établissement de tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.

Il est également amené à assurer ponctuellement le remplacement des salariés de la station en cas d'absence.

B. – Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;
- application de la politique commerciale de l'entreprise (accessoires, produits etc.) ;
- vérification du respect de la réglementation en termes de stockage et de commercialisation des produits alimentaires ;
- organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité de l'entreprise ;
- mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- validation ponctuelle des commandes, réception et contrôle des livraisons en carburant ;
- établissement de relations avec les fournisseurs et autres acteurs ;

- gestion des stocks, commandes/réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales ;
- réalisation et analyse des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité ;
- suivi de la maintenance des équipements de la station.

4. Extensions possibles de la qualification :

- participation à la définition d'actions promotionnelles ;
- recrutement des employés de la station.

5. Classement :

- échelon 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - BTS management des unités commerciales ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client ;
 - BTS gestion de la PME,
 - BTS support à l'action managériale ;
 - BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;
 - CQP chef de station-service ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - responsable de station(s)-service (ICI1) ;
- transversale :
Voir panorama.

Chef de groupe opérationnel

1. Dénomination de la qualification :

- chef de groupe opérationnel.

2. Objet de la qualification :

- le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :

- encadrement de salariés ;
- appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.

Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.

B. – Activités commerciales :

- accueil, conseil et vente à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle ;
- établissement de contrats de location ;
- mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location ;
- classement/mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation au développement commercial local ;
- gestion des contacts avec l'administration.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
 - BTS négociation et relation client ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client ;
 - BTS management des unités commerciales ;
 - BTS vente et productions touristiques ;
 - DUT techniques de commercialisation ;
 - CQP chef de groupe opérationnel ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1) ;
- transversale :
Voir Panorama.

■ Chef d'agence(s) de location

1. Dénomination de la qualification :

- chef d'agence(s) de location.

2. Objet de la qualification :

- le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une ou plusieurs stations de location de véhicules :

- encadrement des salariés d'une ou plusieurs stations ;
- appui aux salariés d'une ou plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
- contribution à l'agencement d'une ou plusieurs stations ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations ;
- le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. – Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle... ;
- mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges ;
- participation au développement commercial local.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou plusieurs stations ;
- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement/mise à jour de la documentation professionnelle ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- en fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25 ;

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
 - BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS vente et productions touristiques, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - DUT techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP chef d'agence(s) de location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - cadre technique (fiche ZC11), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- transversale :
Voir Panorama.

■ Conseiller commercial location de longue durée

1. Dénomination de la qualification :

- le conseiller commercial location longue durée.

2. Objet de la qualification :

- le conseiller commercial location longue durée réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des produits et des services de la location longue durée automobile sur un secteur et/ou un périmètre prédéfini ;
- l'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- le conseiller commercial LLD peut réaliser la prospection et/ou du développement ;
- il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

- activités concourant à la réalisation de l'acte de signature d'un contrat :
 - prospection et développement du secteur géographique donné ;
 - organisation des rendez-vous prospects et clients ;
 - audit et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au client et prospect ;
 - présentation des différentes possibilités de financement et les prestations de service ;
 - déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition ;
 - application de la stratégie commerciale de l'entreprise ;
 - fidélisation de portefeuille clients, en collaboration avec les chargés de clientèle ;
 - développement des prestations chez le client (notamment les produits assurances) ou les extensions du parc automobile.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- traitement de toute demande d'information venant du prospect ;
- traitement des appels d'offre et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- rédaction des comptes rendus d'activité commerciale dans les outils appropriés ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise ;
- veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- animation des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise,
- présentation et vente de produits d'assurance.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT technique de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP conseiller commercial location longue durée ;
 - CQP vendeur automobile confirmé (**enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP vendeur automobile »**), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale

Transversale :

- conseiller commercial LLD sur les différentes typologies de clientèle.

M.20.1

■ Assistant de direction

■ Chef de groupe administratif

1. Dénomination de la qualification : (selon le cas)

- assistant de direction ;
- chef de groupe administratif.

2. Objet de la qualification :

- l'assistant de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat ;
- le chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

3. Contenu de la qualification :

A. – Particularités : assistant de direction :

- tenue d'un secrétariat de direction ;
- accueil de la clientèle/des fournisseurs ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;
- tenue de planning/prise de rendez-vous/organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
- rédaction et frappe de documents/de courriers/de notes à caractère éventuellement confidentiel ;
- réception/exploitation/transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs service(s), de collaborateur(s)... ;
- classement/archivage de documents ;
- appui aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – Particularités : chef de groupe

En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la gestion du personnel (congrés, absences...).

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
 - BTS support à l'action managériale ;
 - BTS gestion de la PME ;
 - DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- transversale :
Voir panorama.

■ Chef de groupe de comptabilité

1. Dénomination de la qualification :

- chef de groupe de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

- le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise ;
- par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs :
 - suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en banque ;
- suivi des comptes clients :
 - relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation/encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales/des fiches de paie ;
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution à la préparation du budget prévisionnel ;
- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
 - BTS comptabilité et gestion des organisations ;
 - BTS gestion de la PME ;
 - DUT gestion des entreprises et des administrations ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
 - cadre de comptabilité (fiche NCI1) ;
- transversale :
Voir panorama.

■ Gestionnaire de comptabilité

1. Dénomination de la qualification :

- gestionnaire de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

- le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité ;
- il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

2.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye/fournisseurs/clients/facturation...) ;

2.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agent(s) de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. – Gestion et organisation des activités de comptabilité :

- le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :
 - participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable :
 - répartition des activités/suivi et contrôle des résultats ;
 - encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paye/déclarations sociales et fiscales/gestion des comptes clients/gestion des comptes fournisseurs... ;
 - enregistrement des opérations comptables ;
 - suivi de l'activité : collecte de données/élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
 - participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
 - préparation des documents comptables : bilan/compte de résultats/annexes ;
 - contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. – Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :

- animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :
 - répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
 - participation au recrutement/à la définition et au suivi du plan de formation/tutorat de jeunes en formation alternée.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts/placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
 - BTS comptabilité et gestion des organisations, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS gestion de la PME, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

- verticale :
 - cadre de comptabilité (fiche NCI1) ;
 - adjoint au chef de comptabilité/responsable de comptabilité (fiche NCII1) ;
- transversale :
 - Voir panorama.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 27 novembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Auvergne-Rhône-Alpes – Département du Rhône)

NOR : ASET2050171M

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

FAPEB RH ;

FBTP Rhône,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

SGBTP bois FO ;

SCB CFDT R ;

UNSA industrie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII.13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,57 €	4,15 €	10,20 €
II	2,91 €	7,71 €	
III	4,19 €	11,83 €	
IV	5,47 €	16,29 €	
V	6,67 €	20,50 €	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Ia	0,95 €	3,37 €	10,20 €
Ib	1,57 €	4,15 €	
II	2,91 €	7,71 €	
III	4,19 €	11,83 €	
IV	5,47 €	16,29 €	
V	6,67 €	20,50 €	

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 27 novembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Auvergne-Rhône-Alpes – Département du Rhône)

NOR : ASET2050170M

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

FAPEB Rhône ;

FBTP Rhône,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

SGBTP BOIS FO ;

SCB CFDT R,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII.13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,57 €	4,15 €	10,20 €
II	2,91 €	7,71 €	
III	4,19 €	11,83 €	
IV	5,47 €	16,29 €	
V	6,67 €	20,50 €	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Ia	0,95 €	3,37 €	10,20 €
Ib	1,57 €	4,15 €	
II	2,91 €	7,71 €	
III	4,19 €	11,83 €	
IV	5,47 €	16,29 €	
V	6,67 €	20,50 €	

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : **1044** | **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)

Accord de méthode du 27 novembre 2019
relatif à la restructuration des branches professionnelles

NOR : ASET2050158M

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

BJOC ;

FH,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

CFE-CGC CFA BTP ;

FCMTM CFE-CGC ;

CGT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les branches professionnelles de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 0567) et de l'horlogerie (IDCC 1044) ont souhaité initié, dès 2017, un dialogue entre leurs représentants patronaux et leurs représentants de salariés en vue d'un rapprochement de leurs dispositifs conventionnels.

Suite à l'arrêté du 27 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels et ouvrant une période de négociation de 5 ans à l'issue de laquelle les parties souhaitent mettre en œuvre un nouveau dispositif conventionnel commun, structuré, harmonisé et respectueux des spécificités métiers de chaque branche.

Les partenaires sociaux ont convenu de réécrire ensemble les dispositions relatives à ce nouvel ensemble conventionnel et, au préalable, de négocier un accord organisant les travaux, l'architecture du futur dispositif conventionnel et les phases de négociation.

Article 1^{er} | Le dispositif conventionnel

Les partenaires sociaux entendent préciser ici le dispositif cible auquel doivent aboutir les négociations.

A. Périmètre

Le présent accord concerne toutes les entreprises relevant ou appliquant les conventions collectives nationales suivantes :

- IDCC 0567 : convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ;
- IDCC 1044 : convention collective nationale de l'horlogerie.

D'une manière générale, entrent dans le présent champ d'application les entreprises dont l'activité principale exercée correspond à l'une des activités spécifiquement visées dans la nomenclature NAF telle que retenues dans l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ou dans l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'horlogerie.

De fait, il est précisé que le présent accord n'est pas applicable aux entreprises dont l'activité principale n'est pas spécifiquement visée dans les dispositions ci-dessus et qui doivent rester couvertes par une autre branche.

B. Architecture

Les partenaires sociaux entendent définir le dispositif conventionnel cible de la manière suivante :

1. Un socle commun :

Il comporte l'ensemble des principes généraux et des règles communes stables et identiques qui s'appliquent de manière uniforme à toutes les entreprises de la branche ainsi constituée.

2. Des annexes :

Elles comportent toutes les dispositions spécifiques ne s'appliquant qu'à une catégorie d'entreprises et/ou de salariés et n'étant pas d'ores et déjà traitées dans le socle commun pour couvrir des situations équivalentes.

C. Période transitoire

Les partenaires sociaux s'entendent pour initier ces travaux dans le cadre d'une négociation portant sur la totalité du texte.

Les éléments traités durant la période de négociation feront l'objet d'une mise en réserve et, sauf dans le cas où un accord viendrait expressément préciser une date d'application différente, seront effectifs à l'issue de la procédure d'extension portant sur l'intégralité de la nouvelle convention collective ainsi négociée.

Article 2 | Thèmes de négociation

Les partenaires sociaux entendent mener ces travaux dans le seul but d'harmoniser les dispositions relevant de chacune des deux branches. Elles souhaitent toutefois profiter de cette opportunité pour adapter la rédaction des dispositions à la réglementation en vigueur.

Il est précisé que les travaux ont pour vocation principale de permettre l'harmonisation, la mise en conformité et la clarification des dispositions existantes.

Dans cette optique, les partenaires sociaux ont identifié les thèmes suivants :

- champs d'application ;
- prévoyance ;
- dépendance ;
- frais de santé ;
- dialogue social et son financement ;
- institutions représentatives du personnel et droit syndical ;
- formation professionnelle ;
- formation du contrat de travail ;
- exécution du contrat de travail ;
- rupture du contrat de travail ;
- classifications ;
- rémunérations ;
- participation, intéressement et épargne salariale ;
- épargne retraite ;
- emploi et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- handicap ;
- qualité de vie au travail ;
- entrée en vigueur et période transitoire.

Les partenaires sociaux s'entendent pour que la thématique de l'égalité professionnelle notamment l'égalité femme/homme soit traitée non pas comme un domaine distinct mais au sein de chacun des sujets précités.

Cette liste est définie à titre indicatif et pourra être amendée en cours de travaux selon la volonté des parties sans que la conclusion d'un avenant au présent accord ne soit nécessaire.

Les parties se réservent la possibilité le moment venu de définir des sous-ensembles indivisibles qui pourraient être ouverts à signature.

Article 3 | Calendrier prévisionnel

Afin de permettre une avancée raisonnable des travaux, les partenaires sociaux s'engagent à scinder les négociations par lot.

Ils conviennent d'initier les échanges sur un lot donné uniquement après l'aboutissement des négociations portant sur le lot précédent.

Les partenaires sociaux ont ainsi défini l'organisation par lot, regroupant eux-mêmes des thèmes comme suit :

■ Lot n° 1 :

- prévoyance ;
- dépendance ;
- frais de santé ;
- financement du dialogue social et son financement ;
- IRP et droit syndical ;
- champ d'application.

■ Lot n° 2 :

- classifications ;
- rémunérations ;
- participation, intéressement et épargne salariale ;
- épargne retraite.

■ Lot n° 3 :

- formation du contrat de travail ;
- exécution du contrat de travail ;
- rupture du contrat de travail ;
- formation professionnelle ;
- emploi et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

■ Lot n° 4 :

- pénibilité ;
- qualité de vie au travail ;
- handicap.

À l'issue du travail par lot seront traités les impacts des aménagements conventionnels décidés lors de la période transitoire.

Les partenaires sociaux s'accordent pour donner une durée indicative du temps nécessaire au travail sur chaque lot, à savoir un semestre.

Les partenaires fixeront régulièrement entre eux des points d'étapes pour analyser, évaluer et adapter la progression des travaux.

Article 4 | *Modalités des négociations*

Afin de respecter l'ambition des signataires, un calendrier a été dressé sur la première année de négociation.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur le principe suivant : une commission paritaire de négociation se réunira une demi-journée par mois. Entre chaque réunion de cette commission, un groupe technique paritaire se réunira pour préparer les éléments nécessaires à la négociation.

Les dates retenues pour l'année 2020 sont :

■ Pour la commission paritaire de négociation :

- 29 janvier 2020 : 9 h 30/12 h 30 ;
- 25 février 2020 : 9 h 30/12 h 30 ;
- 25 mars 2020 : 9 h 30/12 h 30 ;
- 29 avril 2020 : 9 h 30/12 h 30.
- 24 juin 2020 : 9 h 30/12 h 30 ;
- 17 septembre 2020 : 9 h 30/12 h 30 ;
- 27 octobre 2020 : 9 h 30/12 h 30 ;
- 24 novembre 2020 : 9 h 30/12 h 30 ;
- 17 décembre 2020 : 9 h 30/12 h 30.

■ Pour le groupe technique paritaire :

- 14 janvier 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 11 février 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 10 mars 2020 : 9 h 30/17 heures ;

- 14 avril 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 12 mai 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 9 juin 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 7 juillet 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 8 septembre 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 13 octobre 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 10 novembre 2020 : 9 h 30/17 heures ;
- 8 décembre 2020 : 9 h 30/17 heures.

En cas de nécessité, avec l'accord de la majorité qualifiée des deux tiers, le calendrier pourra être aménagé sans nécessité d'établir un avenant au présent accord.

Les documents nécessaires à la négociation ainsi que l'ordre du jour, seront adressés aux différentes organisations, préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun un temps suffisant, de l'ordre de 10 jours, pour les étudier.

Les dispositions mises en réserve seront renvoyées à la négociation finale au cours de laquelle la recherche d'une solution d'équilibre général prévaudra entre les partenaires sociaux. En effet, l'appréciation du caractère équilibré du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale au terme des négociations des différents thèmes.

Afin de témoigner de leur ambition, les partenaires sociaux retiennent comme date indicative de fin des travaux le 31/12/2021.

Les partenaires sociaux bénéficiant tous des ressources générées par l'accord de financement du paritarisme, il n'apparaît pas utile, à ce stade, de prévoir une allocation supplémentaire pour couvrir les dépenses engagées dans le cadre de ces travaux. Le cas échéant, des budgets spécifiques seront toutefois alloués pour permettre aux partenaires sociaux de bénéficier des conseils de prestataires externes.

Durant toute la phase des négociations, et jusqu'à une prochaine mesure de représentativité ayant lieu durant la durée de validité de cet accord, éventuellement prorogé, les parties s'engagent à retenir les taux recalculés et consolidés communiqués par la direction générale du travail dans sa correspondance du 10 juillet 2019.

Toute mesure officielle de représentativité intervenant durant la durée de validité de cet accord remplacera les mesures d'audience évoquée ci-dessus pour la phase restant à couvrir des travaux sans remettre en cause les arbitrages d'ores et déjà réalisés et ainsi mis en réserve.

Article 5 | Dispositions finales

A. Assiduité

Pour s'assurer de la bonne tenue des débats, les parties signataires s'engagent à assurer la permanence de leur représentation aux dates convenues lors du calendrier prévisionnel. Elles s'engagent à mener les échanges dans un climat d'écoute et de respect des positions des autres parties. Elles s'engagent également, lorsque dûment sollicitées, à faire connaître leurs positions officielles dans un délai raisonnable ne mettant pas en péril l'agenda convenu paritairement.

B. Durée de l'accord

Le présent accord de méthode produira ses effets au lendemain de sa date de dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31/12/2021, date indicative de fin des travaux.

À échéance, il cessera de produire ses effets étant entendu que les parties auront le loisir de convenir, avant échéance, d'une prorogation de ce dernier pour une nouvelle durée déterminée.

C. Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment :

1. Jusqu'à la prochaine mesure de représentativité :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'une des branches objet du regroupement et signataires du présent accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires représentatives dans le champ d'application de l'une des branches objet du regroupement.

2. À l'issue de cette nouvelle mesure de représentativité :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

D. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord professionnel du 13 décembre 2019
relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2020

NOR : ASET2050168M

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

BPCE,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

SNE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2020 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale) ;
- égalité professionnelle femmes/hommes (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, répartition des effectifs, recrutements, évolution de effectifs) ;
- bilan social 2018.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de distinguer les points suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte la diversité des populations mobilisées dans la transformation des métiers de la banque ;
- une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;
- la réalité des situations des établissements de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de 5 réunions tenues les 5 septembre, 2 octobre, 13 novembre, 4 et 9 décembre 2019, les parties signataires ont convenu que les éléments de cet accord témoignent d'une volonté d'inscrire dans la durée l'impulsion et les évolutions du dialogue social, au sein de la branche Caisse d'épargne, renforcés à l'occasion de la négociation des derniers accords de branche.

Elles ont ainsi convenu de consacrer une enveloppe globale d'augmentations salariales de 1,5 % de la masse salariale ^[1] pour 2020 comprenant un double dispositif d'augmentation générale et d'augmentation individuelle :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés des entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs dont le niveau de classification se situe de A à K inclus.

Article 2 | Augmentation générale 2020

À effet du 1^{er} janvier 2020 les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi d'une mesure d'augmentation générale de :

- 0,5 % pour les salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif de l'entreprise le 31 décembre 2019.

À titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2020, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base, et des éléments de la ligne figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération. Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de salaire de décembre 2019.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2020.

Article 3 | Enveloppe d'augmentations individuelles pour 2020

Les parties signataires au présent accord s'accordent sur le fait que, dans un contexte fortement concurrentiel, les mesures d'augmentations individuelles font partie des outils permettant aux entreprises de répondre aux enjeux de fidélisation auxquels elles sont confrontées.

Elles constituent également un dispositif central dans la politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En conséquence, elles arrêtent la mesure suivante :

Pour l'année 2020, chaque entité de la branche Caisse d'épargne affecte aux augmentations individuelles une enveloppe minimale de 1 % calculée sur le montant :

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2019 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2019 ;
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versées sur l'année 2019.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes, qui seront négociées au sein de chacune des entreprises de la branche.

[1] Masse salariale de référence telle que détaillée aux articles 2 et 3 du présent accord.

Article 4 | Évolution dans l'emploi

Le 26 septembre 2016, par la signature de trois avenants à l'accord collectif national classification du 30 septembre 2003, le système de classification de la branche Caisse d'épargne a été modernisé.

Cette nouvelle classification a aujourd'hui trois ans d'application. Considérant les pratiques des entreprises de la branche comme importantes et marquant des avancées dans l'évolution de carrière des salariés, les parties signataires au présent accord ont souhaité qu'une commission paritaire technique d'étude, puissent être constituée dans le cadre de l'agenda social de 2020.

Cette commission paritaire, composée des signataires des avenants de 2016, aura vocation à apprécier à l'échelle de la branche les avancées de la mise en œuvre de cette nouvelle classification sur la carrière des salariés et d'en tirer des enseignements permettant d'en renforcer la visibilité sur leur parcours de carrière et leur évolution dans l'emploi.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Article 6 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 7 | Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 8 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156 | Convention collective nationale

IDCC : 2149 | **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

Avenant n° 64 du 7 novembre 2019
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2050161M

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

SNAD ;

SNEFID,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux au cours des dernières années.

La loi du 9 mai 2001 avait instauré une obligation de négociation sur l'égalité professionnelle au niveau des branches. Cette obligation avait été renforcée par la loi du 10 août 2016 qui avait introduit la primauté des dispositions de branche sur les accords d'entreprise qui ne pouvaient y déroger. L'ordonnance n° 2017-1385 a finalement introduit le thème de l'égalité professionnelle dans le champ de compétence exclusif du domaine de la branche s'imposant aux accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement.

Il est rappelé que la branche des activités du déchet a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de sa convention collective.

Pour autant, les parties signataires conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité, véritable atout et facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique, au sein des entreprises de la branche et des équipes de travail.

Par le présent accord, elles affirment ainsi leur volonté expresse d'inscrire le principe de mixité et d'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes parmi les priorités des entreprises de la branche des activités du déchet.

Le présent accord doit s'entendre comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour toutes les entreprises de la branche.

Les objectifs de cet accord sont, en effet, de réaffirmer, poursuivre et intensifier les bonnes pratiques mais aussi donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plans d'actions et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant également à développer la qualité de vie au travail des salariés, dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et vie professionnelle.

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Chapitre I^{er} Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des activités du déchet

Les signataires partent d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers, il ressort les éléments suivants, notamment issus du rapport de branche, élaboré par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et des données statistiques de la DARES :

- les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche des activités du déchet puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 14 %.

Du point de vue de l'activité, la branche des activités du déchet conserve une image fortement masculinisée en raison même de certains métiers exercés. Les parties signataires sont ainsi conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution technique des activités et des matériels pourra contribuer à permettre un accès plus large aux différents métiers et, ainsi, favoriser et accélérer la mixité ;

- en 2017, la moyenne d'âge des femmes est de 42 ans et de 45 ans pour les hommes ;
- les femmes ont une ancienneté reprise moyenne inférieure à celle des hommes (10,8 ans contre 12,8 ans). 22 % des femmes ont une ancienneté de moins de 3 ans (16 % des hommes), alors qu'elles ne sont que 11 % à avoir 21 ans d'ancienneté ou plus (18 % des hommes) ;
- en 2017, 86 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 98 % pour les hommes) ; 87,5 % des temps partiels étaient des femmes ;
- en 2017, les femmes représentaient :
 - 4 % des ouvriers en CDI ;
 - 68 % des employés en CDI ;
 - 35 % des techniciens – agents de maîtrise en CDI ;
 - 34 % des cadres en CDI ;

- en 2017, il était à noter la féminisation marquée des emplois dans les fonctions support et transverse (55 % de femmes contre 45 % d'hommes), contrairement aux filières nettement urbain, collecte et maintenance occupées quasiment exclusivement par des hommes (98 %, 97 % et 97 % des emplois de la filière respectivement) ;
- selon la statistique publique, le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein dans la branche atteint 2 050 € en 2016.

Il est globalement plus élevé chez les femmes (2 180 €) que chez les hommes (2 020 €).

Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. L'écart salarial en faveur des femmes s'observe au niveau général, dans la branche mais, pas au sein de chaque CSP ;

- en matière de formation professionnelle, en 2017 :
 - les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de l'alternance (35 % des bénéficiaires), relativement à leur poids au sein des effectifs en CDI (14 %) : elles représentent :
 - 41 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation ;
 - et 26 % des bénéficiaires de contrats d'apprentissage ;
 - 16 % des bénéficiaires d'une formation étaient des femmes, les bénéficiaires de périodes de professionnalisation étaient à 93 % des hommes ;
 - 19 % des bénéficiaires de CPF étaient des femmes.

L'évolution de ces données sera étudiée par la CPPNI en appui de la CPNEFP et l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche à fins d'analyse et étude d'éventuelles mesures correctives.

Chapitre II Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1^{er} | Préambule

Connaissance prise des éléments d'ores et déjà connus à ce jour, les parties signataires décident de retenir les orientations et encouragements ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les domaines d'actions prioritaires suivants :

- embauche ;
- rémunération effective ;
- évolution professionnelle ;
- formation professionnelle ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale ;
- conditions de travail, santé-sécurité.

L'élaboration de cet accord de branche doit permettre aux entreprises, soumises à l'obligation de négocier, de les aider dans l'établissement des accords ou plans d'action ou leur actualisation périodique.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche avec l'obligation de négocier des entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords d'entreprise ou plans d'action devront intégrer, sous réserve des dispositions en vigueur au moment de la négociation :

- au moins 3 domaines d'actions, pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- au moins 4 domaines d'actions, pour les entreprises de 300 salariés et plus, comprenant en tout hypothèse la rémunération effective.

Article 2 | Mobilisation des acteurs

Pour que l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée, les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent, une fois identifiés, doivent être démythifiés et combattus au sein des entreprises de la branche.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination est l'affaire de tous !

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise, et ainsi mobiliser l'ensemble des acteurs pour une mise en œuvre cohérente des pratiques de management.

2. Sensibilisation de l'ensemble des salariés et des IRP

Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement dans l'entreprise.

Il est donc essentiel que les entreprises de la branche adoptent une démarche régulière et soutenue, adaptée aux caractéristiques des entreprises, de communication et de formation auprès de l'ensemble des lignes hiérarchiques et des salariés, afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement leurs enjeux économiques et sociaux, et de lutter contre les discriminations.

Les parties encouragent les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à ces thématiques auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les instances représentatives du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé et doit permettre d'identifier les pistes d'actions, les obstacles et les moyens de les lever. Lorsqu'il n'existe aucune de ces représentations du personnel, le thème de la diversité pourra faire l'objet d'une communication auprès des salariés.

Article 3 | Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au niveau du recrutement et de l'orientation professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes et ainsi œuvrer pour la féminisation des métiers de la branche.

Les parties sont convaincues qu'il est de l'intérêt des entreprises de la branche de faire travailler ensemble des femmes et des hommes, des jeunes et des seniors, des débutants et des salariés expérimentés, des diplômés et des non diplômés, des personnes d'origines diverses.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements.

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux, à titre d'exemple, par le biais d'actions de communication et de formation ciblées sur le thème la diversité/égalité des chances/mixité/non-discrimination/lutte contre les stéréotypes/la prévention et la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement (moral et sexuel) et les violences.

Les entreprises sont invitées à porter une attention particulière à la rédaction de leurs annonces et veiller systématiquement à ce que la terminologie utilisée ne soit pas discriminante et à ce que les termes et formulations employés rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes. Les partenaires rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères notamment de compétences, d'expérience et de qualification.

À cet effet, les entreprises s'attacheront à rappeler en interne la législation en matière de non-discrimination, notamment en raison du sexe ou de la situation familiale, dans les processus de recrutement.

Les entreprises de la branche s'engagent à réduire l'écart entre le pourcentage des femmes et des hommes pour les métiers très masculinisés, mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Ce même effort portera aussi sur les emplois traditionnellement occupés par des femmes.

Les signataires encouragent toute action, tant au niveau de la branche que des entreprises, ayant pour but de développer l'image et renforcer l'attractivité des métiers de la Profession, notamment auprès des jeunes, dès le collège, mais aussi de personnes en recherche d'emploi, en réinsertion, en réorientation...

Cette communication a pour but de :

- sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité ;
- lever certaines représentations faussées ;
- et favoriser l'orientation des femmes vers les filières historiquement occupés par des hommes et inversement mais aussi vers des métiers émergents de la profession.

Des actions spécifiques pourront ainsi être mises en place dans les entreprises, par exemple :

- toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons métiers, forum emploi, journées portes ouvertes – visites de sites, interventions en établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, conférences, etc.) ;
- l'accueil de stagiaires/apprentis (ies) femmes ou hommes, dans les domaines d'activités où ils sont sous représentés et en faire une source de recrutement possibles pour l'entreprise ;
- la présentation des métiers ciblés sur les salons étudiants/professionnels par des hommes ou des femmes pour casser l'image que se font les demandeurs d'emploi ou les jeunes de la profession.

Les entreprises sont également invitées à diffuser largement les films métiers, réalisés au niveau de la branche et destinés à mettre en valeur les femmes et les hommes de terrain, et tout autre outil qui sera mis à disposition de la branche en ce sens.

Article 4 | Garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes

Les partenaires sociaux rappellent que le respect du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail équivalent entre les femmes et les hommes est essentiel.

Les entreprises de la branche s'engagent à respecter ce principe à toutes les étapes clés d'évolution professionnelle du collaborateur/de la collaboratrice au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises, conformément aux dispositions en vigueur, doivent publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de salaire entre les hommes et les femmes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, et que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

Conformément à la législation en vigueur, les entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques, les entreprises présenteront lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

Ainsi, les décisions relatives aux augmentations générales ou individuelles de salaire devront tenir compte de ces obligations.

Les entreprises d'au moins 50 salariés publieront également, selon les dispositions en vigueur, chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Article 5 | Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels

Au-delà du recrutement et de l'aspect salarial, les partenaires sociaux entendent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans leurs parcours professionnels.

Article 5.1 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur essentiel d'égalité professionnelle dans le sens où elle participe à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Les parties évoquent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontées les femmes et les hommes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les obstacles qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories (temps plein/temps partiel, CDI, CDD...), et, dans la mesure du possible, dans le respect des contraintes, notamment, de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation) ou encore de compatibilité avec la vie personnelle et familiale.

Pour ce faire, les parties s'engagent :

- à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous ;
- à privilégier l'organisation des formations sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail ;
- à communiquer, le plus tôt possible, au salarié, avant le début de la formation, les dates et horaires des formations ;
- à privilégier les formations courtes et modulaires.

Les entreprises de la branche sont invitées à accentuer leur politique en matière de recrutement d'alternants.

Article 5.2 | Évolution des parcours professionnels

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Enfin, les partenaires incitent les entreprises à développer l'utilisation de l'entretien professionnel et à porter une attention particulière aux souhaits d'évolution exprimés par les salariés aux cours des entretiens professionnels.

La nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées.

Dès lors :

- d'une part, et les parties signataires tiennent à rappeler que les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salarié(e)s vers tout type de postes ;
- d'autre part, elles invitent les entreprises de la branche à promouvoir la parité notamment, dans les instances de direction afin de pallier les situations de blocage.

Article 6 | Prise en compte des contraintes de la vie familiale

Dans le cadre de l'attractivité des métiers de la branche, les parties conviennent que :

- il est nécessaire de mettre en place des mesures en vue de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et un meilleur équilibre de la répartition des rôles aussi bien dans l'entreprise que dans la vie familiale ;
- des mesures exceptionnelles doivent être prises pour faire face à des situations particulières et temporaires ;
- ces mesures, sources de motivation et de fidélisation des salariés, étant gages du bien vivre au travail et de performance de l'entreprise.

À ce titre, les parties incitent les entreprises à former et sensibiliser les managers, les services RH, les IRP, les salariés sur le thème de la conciliation des temps de vie.

Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales et aux familles ayant un enfant en situation de handicap.

Article 6.1 | *Prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail, réunions, déplacements*

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

Ainsi sauf cas exceptionnels, les déplacements doivent être planifiés de façon à ne pas empiéter sur des jours normalement non travaillés. Les réunions trop matinales ou trop tardives doivent être évitées. Les formations et déplacements empiétant sur le temps personnel doivent être planifiés à l'avance.

Chaque fois que cela est possible, les réunions nécessitant un déplacement important en termes de kilomètres ou de temps, sont remplacées par des conférences téléphoniques ou web conférences.

Afin de favoriser une qualité de vie au travail et une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, la branche invite les entreprises à mener une réflexion sur les dispositifs de télétravail, conformément aux articles L. 1222-9 et suivants du code du travail compatibles avec l'organisation du travail et les contraintes des métiers.

Article 6.2 | *Accompagnement spécifique des aidants*

L'employeur communique et favorise, par tout moyen, l'accès à l'information des collaborateurs relative aux dispositifs en faveur :

- des salariés parent d'enfant gravement malade ou hospitalisé (notamment dons de jours de repos conformément à la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi Mathys, congé de présence parentale, congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance) ;
- de tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, conformément à la législation.

Article 6.3 | *Maternité, paternité, parentalité*

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental afin d'éviter toute exclusion du lien professionnel avec le salarié en congé et faciliter le retour sur le poste de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la réglementation en vigueur pour la procréation médicalement assistée et la maternité et pour l'adoption.

Pour ce faire, les parties conviennent des mesures ci-après :

1. Avant le congé maternité de la salariée

Avant le départ en congé maternité, l'entreprise aménagera/adapttera au besoin et dans la mesure du possible :

- le temps de travail et les conditions d'exercice de l'emploi de la salariée enceinte ;
- les horaires et les déplacements de la salariée ;
- l'ergonomie du poste de travail en fonction des besoins, notamment pour lui permettre d'exercer ses fonctions et ses responsabilités sans mettre en danger son état de santé.

Il est rappelé que les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

Sont autorisées les absences du salarié parent (conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs à la femme enceinte) pour réaliser trois examens médicaux prénataux sur présentation de justificatifs médicaux.

2. Pendant le congé du salarié

Il est convenu que le salarié en congé qui le souhaite, bénéficiera notamment de l'accès à l'information générale disponible auprès de et/ou adressée à l'ensemble des salariés ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son métier.

Le congé maternité ou d'adoption ou de paternité est assimilé à du temps de travail effectif et n'a donc aucun impact sur la détermination des droits dans l'entreprise notamment en cas d'intéressement, participation, congés, complémentaire santé, prévoyance...

Plus spécifiquement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

Le congé parental est ouvert à chaque salarié, mère ou père, dans les conditions fixées légalement. Il est rappelé qu'il peut être partagé par les deux parents notamment pour pouvoir bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans sa durée maximale.

3. Le retour de congé du salarié

a) Mesures générales

À l'issue du congé, le salarié :

- bénéficiera d'un entretien professionnel, avec son responsable et/ou le service ressources humaines, destiné à préparer conjointement son retour dans l'entreprise dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation, orientation professionnelle...);
- au-delà de toute proposition d'évolution acceptée par le salarié, à son retour de congé, sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé ;
- pourra se voir proposer et/ou solliciter une formation professionnelle pour accéder à une qualification équivalente reconnue et/ou favoriser le retour en entreprise.

Les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

b) Parentalité

■ Information

Une information par tout moyen sera réalisée par les employeurs auprès de salariés qui en font la demande concernant les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, des aides possibles...

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type « chèque emploi service universel » (CESU), afin de permettre aux salariés, hommes ou femmes, de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

De plus, les entreprises étudieront les services de proximité avec les collectivités locales et les associations pour éventuellement mettre en place des partenariats avec elles et d'autres entreprises voisines pour mutualiser les besoins.

■ Accès au temps partiel choisi

Conscientes de la nécessité de disposer de temps libre à certaines périodes de la vie, pour les femmes comme pour les hommes, les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'activité à temps partiel, dans la mesure où la demande des salarié(e)s qui en font la demande est compatible avec l'activité et le délai de traitement de la requête est suffisant sans impact sur l'évolution de carrière.

■ Adaptation du planning le jour de la rentrée scolaire :

À l'occasion de la rentrée scolaire, les entreprises sont invitées à faciliter l'organisation familiale des collaborateurs en leur accordant, en accord avec la hiérarchie, une souplesse horaire de façon à accompagner son ou ses enfants(s) jusqu'à 12 ans au plus, lors de la rentrée scolaire, sous réserve que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement du service. Le collaborateur/la collaboratrice devra préalablement en faire la demande auprès de sa hiérarchie.

■ Congé pour enfant malade ou accidenté

Seront accordés deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfant malade ou accidenté par année civile et par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge, dans les conditions suivantes :

- pour les enfants à charge âgés au plus de 12 ans révolus sur présentation d'un certificat médical versé au plus tard dans les 48 heures. Le salarié préviendra dès que possible, et par tout moyen l'employeur de son absence. L'absence non justifiée dans les conditions ci-dessus est considérée comme une absence irrégulière.

Les entreprises sont invitées à prendre en compte la situation de certains salariés, notamment ceux en horaires de travail décalés, pouvant être confrontés à des problématiques d'organisation familiale importantes.

Les parties conviennent que ces dispositions sur le congé pour enfant malade ou accidenté sont intégrées à la suite de l'article 2.19 de la CCNAD relatif aux congés pour événements familiaux.

Article 7 | Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à faciliter l'activité professionnelle des collaborateurs de la branche et à réduire la contrainte physique des métiers liés à la collecte, la valorisation et le traitement des déchets, participant à la mixité des métiers.

L'amélioration des conditions de travail et plus généralement de la qualité de vie au travail, notamment l'adaptation des postes afin de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles doit être recherchée. Ainsi, les efforts doivent être poursuivis en ce sens.

Toutes les innovations, notamment en matière d'équipements, outils, matériels d'exploitation, d'aménagement du travail, d'organisation, permettant une amélioration de l'activité doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. Des études de poste et des formations pourront être mises en place pour une meilleure adaptabilité du travail à l'homme et à la femme.

Les entreprises veilleront ainsi à s'assurer :

- de la poursuite de leurs efforts en matière de construction, d'aménagement ou de réfection de locaux d'accueil dédiés aux personnels féminins (vestiaires, douches, toilettes...) en quantités suffisantes ;

- du confort des tenues et équipements de protection individuelle (EPI) affectés aux personnels masculins et féminins (vêtements, chaussures, casque, lunettes...) et de leur adaptation si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les entreprises doivent mettre en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel et de lutte contre les violences sexuelles et les actes sexistes.

Au sein de toutes les entreprises dotées d'un comité social et économique, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres. Ce référent bénéficiera d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont également l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Des communications régulières seront faites à destination des managers et des salariés relatives à la nécessité de prendre de façon régulière des congés, tout au long de l'année. Outre le fait de favoriser l'articulation vie professionnelle/vie privée, le repos des salariés participe directement et activement au mieux-être au travail.

Il est rappelé que l'usage des nouvelles technologies de l'information et des communications doit, tout en conservant un usage raisonné des NTIC et en mettant en œuvre le droit à la déconnexion, améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par les organisations patronales de la branche pour globalement améliorer les conditions de travail (étude pénibilité, recommandations en termes d'équipements de protection collectif et individuel, matériel...)

Chapitre III Dispositions finales

Article 8 | Sensibilisation des acteurs de la branche et communication de l'accord

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constituent le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi les parties s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par toute action de communication (via les organisations patronales de la branche, syndicats de salariés représentatifs dans la branche, RH des entreprises, IRP...).

Article 9 | Suivi de l'accord

Préalable requis à une mise en œuvre réussie des mesures instituées, un suivi annuel de l'accord sera réalisé par la CPPN de la branche, qui pourra éventuellement s'appuyer sur la CPNEFP/ l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et/ou s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Afin de piloter les avancées en la matière, la CPPN s'appuiera notamment sur :

- les indicateurs portant sur la situation comparée femmes/hommes que la CPNEFP de la branche pourra mettre en place, ajouter ou modifier dans le cadre du rapport de branche ;
 - les accords signés sur ce thème par les entreprises de la branche des activités du déchet ;
- Dans le cadre du recensement des accords d'entreprise de la branche par la CPPN, les entre-

prises de la branche sont invitées à transmettre au secrétariat de la branche via l'adresse suivante : contact@snad.social.

- les bonnes pratiques relatives à l'égalité professionnelle, la diversité, mixité, et les mesures de prévention sur le harcèlement sexuel et la lutte contre les violences sexuelles et actes sexistes remontées par les entreprises de la branche ;
- mais également sur toute autre donnée disponible auprès d'organismes tels que l'opérateur de compétences, organismes de prévoyance...

À cette occasion, elle envisagera toutes les pistes, y compris une éventuelle révision du présent accord, destinées à renforcer davantage l'égalité femmes/hommes.

La branche recensera et diffusera auprès des différentes entreprises de la branche les bonnes pratiques relatives à cette thématique, et leur apportera lorsqu'elles le souhaiteront son appui en matière de mise en œuvre du présent accord.

Article 10 | Portée. – Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 11 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à sa signature.

Article 12 | Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 13 | Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, et auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156 | Convention collective nationaleIDCC : 2149 | **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

Avenant n° 65 du 4 décembre 2019
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020

NOR : ASET2050163M

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

SNAD ;

SNEFiD,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2020.

Au terme des réunions de négociations des 24 octobre, 21 novembre et 4 décembre 2019, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1^{er} | Valeur du point

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

■ « La valeur du point fixée à 15,68 € ».

Article 2 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

C'est dans ce contexte qu'une négociation sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été engagée au sein de la branche afin que les dispositions actuelles soient complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité, véritable atout

et facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique, au sein des entreprises de la branche et des équipes de travail.

Les parties ont ainsi exprimé leur volonté expresse d'inscrire le principe de mixité et d'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes parmi les priorités des entreprises de la branche des activités du déchet.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Les parties rappellent que dans le cadre de cet accord, les parties sont convenues d'accorder deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfant malade ou accidenté par année civile et par salarié.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du salaire minimum conventionnel quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 7 | Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, et auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 8 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : **1505** | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Avenant n° 133 du 9 décembre 2019

à l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé

NOR : ASET2050162M

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

Saveurs commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) a été mis en place par l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 et a fait l'objet depuis lors de différentes modifications.

Il est rappelé que cet avenant prévoyait des cotisations mensuelles et forfaitaires et qu'au 1^{er} janvier de chaque année, ces cotisations seraient réexaminées par les parties signataires, en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé et des législations et réglementations fiscales, sociales, et de l'assurance maladie.

Au cours de l'année 2019, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis pour examiner les comptes de résultats du régime. Au regard de l'analyse de ces comptes et des résultats des travaux actuariels réalisés au niveau de la branche, les parties signataires ont décidé, afin d'assurer la pérennité du régime :

- de fixer, désormais, les cotisations en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;
- de modifier le nombre des paliers et le niveau de plafonnement des cotisations du régime de maintien des garanties collectives au profit des anciens salariés dans le cadre de la solida-

rité intergénérationnelle mise en place par le biais de la mutualisation des cotisations entre les anciens salariés inactifs et les salariés actifs. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations, au cours de l'année 2021, afin d'étudier l'équilibre financier de ce dispositif et, le cas échéant, adopter les mesures nécessaires pour garantir son équilibre.

Par ailleurs, considérant :

- l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite du « 100 % santé ») ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 1^{er} janvier 2020 ;

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les prestations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé afin de le mettre en conformité avec la nouvelle législation et réglementation applicable.

C'est dans ce cadre et à l'issue de différentes commissions mixtes paritaires que les partenaires sociaux de la branche ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après qui modifie les dispositions suivantes :

- l'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 125 du 5 juillet 2017 ;
- l'article 10.2 « Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi "Évin" », tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 125 ;
- l'annexe relative aux garanties du régime (« Base », « Option 1 », « Option 2 » et « Option 3 ») de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 125.

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des 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 frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Cotisation

Les dispositions du 4^e au 8^e alinéa de l'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sont remplacées par les stipulations suivantes :

« Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé " base obligatoire " sont fixées par salarié et par mois :

Au titre du régime général :

- pour l'année 2020, à 1,24 % du PMSS (pour information, soit 42,51 € sur la base d'un PMSS de 3 428 € pour 2020) ;
- à compter de l'année 2021, à 1,29 % du PMSS.

Au titre du régime local d'Alsace-Moselle :

- pour l'année 2020, à 0,78 % du PMSS (pour information, soit 26,74 € sur la base d'un PMSS à 3 428 € pour 2020) ;
- à compter de 2021, à 0,81 % du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux des cotisations sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 891009 du 31 décembre 1989, les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié. »

Article 2 | ***Solidarité intergénérationnelle***

Les dispositions du 12^e au 14^e alinéa de l'article 10.2 « Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi "Évin" » de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sont remplacées par les stipulations suivantes :

« Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :

- la première année, égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- la deuxième année, égale, au plus, à 125 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- la troisième année, égale, au plus, à 150 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- la quatrième année, égale, au plus, à 190 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- à compter de la cinquième année, égale, au plus, à 230 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif viager). »

L'annexe de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, est remplacée par les dispositions suivantes :

« Garanties du régime de base

Le détail des garanties en vigueur à compter du 01.01.2020 est repris ci-après.

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 :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

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

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.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire ($TM = BR - RSS$).

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

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

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

€ : euro.

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

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

CCAM : classification commune des actes médicaux.

(Tableaux pages suivantes.)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		220% 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 :	220% BR 200% BR	
Chambre particulière (*)		70€ par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35€ par jour	

(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

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 :	195% BR 175% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	220% BR 200% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	220% BR 200% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	170% BR 150% BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	30€ par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Kinésithérapeutes	120% BR	
Autres 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	
Pharmacie non remboursée SS :		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de 100€ par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100%BR + crédit de 500€ par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	100% BR + 1100€ dans la limite d'une prothèse par période de renouvellement	
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 20 ^{ème} 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 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR + 1300€ (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR + 300€ (****)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (**)	100% BR	

(*) 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.

Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.

(**) 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 réglementation 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 réglementation (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 maîtrisé ^(**)		
Inlay, onlay	450% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre ^(***)		
Inlay, onlay	450% BR	
Inlay core	450% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250% 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	450% 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...)	1200€ par implant limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	250% BR	

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

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, 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	100% BR 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	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	100% BR + Crédit de 160€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Mvonie, hypermétropie, astigmatisme, preshytie)	1100€ par œil et par 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.

(**) 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.

- 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 UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / 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
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	95€	95€
		SPH < à -6 ou > à + 6	165€	165€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	95€	95€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	95€	95€
		SPH > 0 et S > + 6	165€	165€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	165€	165€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	165€	165€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	190€	190€
		SPH < à -4 ou > à + 4	265€	265€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	190€	190€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	190€	190€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	265€	265€
		SPH > 0 et S > + 8	265€	265€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	265€	265€

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

PREVENTION

Prévention liée aux métiers	<p>Chaque année le comité de prévention de la branche professionnelle définit son plan d'action de prévention à partir des éléments ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etudes épidémiologiques (ex : troubles musculosquelettiques ...) - Prises en charge de consultations de prévention (ex : Bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, ...) - Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : Programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, ...) - Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) - Relais d'information et communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention
Prévention liée aux risques de santé publique	<p>Actions en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers ...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.</p>

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100%BR
Frais de voyage et hébergement	250€ limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	300€
Assistance « frais de santé » hospitalisation et ambulatoire	
<ul style="list-style-type: none"> - <u>Admission à l'hôpital</u> : recherche et réservation d'une place en milieu hospitalier, transport du bénéficiaire à l'hôpital et retour domicile. - <u>Pendant le séjour à l'hôpital</u> : Présence d'un proche au chevet, séjour à l'hôtel du proche, garde à domicile des enfants/petits enfants ou présence d'un proche au domicile ou transfert des enfants/petits enfants chez un proche, veille sur les ascendants, garde des animaux de compagnie, téléviseur en chambre. - <u>A la sortie de l'hôpital</u> : aide-ménagère à domicile, veilles sur les ascendants, livraison de médicaments en urgence, garde des animaux de compagnie, téléassistance ponctuelle, livraison de repas à domicile, recherche de médecin ,d'infirmière, aide pédagogique. - <u>Suivi post opératoire</u> : déplacement pour examens et analyses. - Bilan de vie. - <u>Aide au retour à la vie professionnelle</u> en cas de séquelle suite à l'hospitalisation. - Rapatriement de corps. - Aide aux aidants. - Service téléphonique de conseils et d'aide psychologique. 	

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.

ELEMENTS DE SOLIDARITE PROFESSIONNELLE	
Maintien de la couverture collective obligatoire (garanties du régime de base)	
Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles » du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.	
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.	
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.	
Maintien de la couverture collective obligatoire des anciens salariés (garanties du régime de base)	
<ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII « Prévoyance » de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage. 	
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - A compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager). 	

GARANTIES DU REGIME SURCOMPLEMENTAIRE
Option 1

Le détail des garanties en vigueur à compter du 01.01.2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de Base conventionnel de la CCN 3244, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABREVIATIONS :

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

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		+ 50% BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+50% BR Néant	
Chambre particulière (*)		+10€ par jour	

(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+25% BR +25% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+50% BR Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+50% BR Néant
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+25€ par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de +50€ par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de +100€ par année civile	

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	100% BR + 1100€ pour une 2 ^{de} prothèse dans la limite de 2 prothèses par période de renouvellement	

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700€ RSS inclus au 01/01/2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et 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.

Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Prothèses		
► Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+75% BR dans la limite des HLF (**)	
Inlay core	+75% BR dans la limite des HLF (**)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+75% BR dans la limite des HLF (**)	
► Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+75% BR	
Inlay core	+75% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+75% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+100% 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	+75% BR	
Parodontologie	Crédit de +100€ par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de +150€ par année civile	
Orthodontie	+150% BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, 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 indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements libres ^(2°) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + ^(**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans ^(**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	+ Crédit de 40€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	+ Crédit de 40€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 150€ par œil et par année civile	

(*) 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 (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+40€	+40€
		SPH < à -6 ou > à + 6	+40€	+40€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+40€	+40€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+40€	+40€
		SPH > 0 et S > + 6	+40€	+40€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+40€	+40€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+45€	+45€
		SPH < à -4 ou > à + 4	+45€	+45€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+45€	+45€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+45€	+45€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+45€	+45€
		SPH > 0 et S > + 8	+45€	+45€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+45€	+45€

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

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+100€ limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+100€

ELEMENTS DE SOLIDARITE PROFESSIONNELLE
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 1)
Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles » du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 1)
<ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII « Prévoyance » de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - A compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

GARANTIES DU REGIME SURCOMPLEMENTAIRE
Option 2

Le détail des garanties en vigueur à compter du 01.01.2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN 3244, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABREVIATIONS :

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

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		+100% BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+100% BR Néant	
Chambre particulière (*)		+20€ par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		+5€ par jour	

(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+55% BR +25% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+100% BR Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+100% BR Néant
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 31€ par acte limité à 4 actes par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de +100€ par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de +200€ par année civile	

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	+400€ pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % de la BR + 1500€ pour une 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 01/01/2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et 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.

Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Prothèses		
► Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+125% BR dans la limite des HLF (**)	
Inlay core	+125% BR dans la limite des HLF (**)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+125% BR dans la limite des HLF (**)	
► Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+125% BR	
Inlay core	+125% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+125% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+150% 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	+125% BR	
Parodontologie	Crédit de +100€ par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de +350€ par année civile	
Orthodontie	+200% BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, 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 indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Néant	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de +90€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de +90€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de +200€ par œil et par année civile	

(*) 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 (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+65€	+65€
		SPH < à -6 ou > à + 6	+75€	+75€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+65€	+65€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+65€	+65€
		SPH > 0 et S > + 6	+75€	+75€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+75€	+75€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+75€	+75€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+90€	+90€
		SPH < à -4 ou > à + 4	+85€	+85€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+90€	+90€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+90€	+90€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+85€	+85€
		SPH > 0 et S > + 8	+85€	+85€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+85€	+85€

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

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200€ limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+200€

ELEMENTS DE SOLIDARITE PROFESSIONNELLE

Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 2)

Les **salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles »** du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.

En cas de **décès d'un salarié** en activité, ses **ayants droit** (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.

Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.

Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 2)

- Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche.
 - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII « Prévoyance » de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.
 - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
-
- La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel).
 - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).
 - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).
 - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).
 - A compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

**GARANTIES DU REGIME SURCOMPLEMENTAIRE
OPTION 3**

Le détail des garanties en vigueur à compter du 01.01.2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN 3244, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABREVIATIONS :

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

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		+300% BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+300% BR Néant	
Chambre particulière (*)		+30€ par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		+25€ par jour	

(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+255% BR +25% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+250% BR Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+250% BR Néant
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINISS)		+50€ par acte limité à 4 actes par année civile
Densitométrie osseuse		Crédit de 300€ limité à une intervention par année civile
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite		Crédit de +150€ par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		Crédit de +400€ par année civile

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	+ 700€ pour la 1^{re} prothèse Et 100% BR + 1800€ pour la 2^{de} prothèse par période de renouvellement	

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 01/01/2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et 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.

Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Prothèses		
► Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+175% BR dans la limite des HLF (**)	
Inlay core	+175% BR dans la limite des HLF (**)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+175% BR dans la limite des HLF (**)	
► Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+175% BR	
Inlay core	+175% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+175% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 280% 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	+245% BR	
Parodontologie	Crédit de +100€ par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de +750€ par année civile	
Orthodontie	+350% BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, 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 indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**):	Néant	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de +140€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de +140€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de +450€ par œil et par année civile	

(*) 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 (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+65€	+65€
		SPH < à -6 ou > à + 6	+135€	+135€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+65€	+65€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+65€	+65€
		SPH > 0 et S > + 6	+135€	+135€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+135€	+135€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+135€	+135€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+110€	+110€
		SPH < à -4 ou > à + 4	+85€	+85€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+110€	+110€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+110€	+110€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+85€	+85€
		SPH > 0 et S > + 8	+85€	+85€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+85€	+85€

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

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+200€ limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 300€

ELEMENTS DE SOLIDARITE PROFESSIONNELLE
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 3)
Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles » du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 3)
<ul style="list-style-type: none"> - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII « Prévoyance » de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
<ul style="list-style-type: none"> - La 1^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - A compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Article 4 | *Entrée en vigueur. – Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2020, à l'exclusion de son article 3 relatif aux tableaux de garanties du régime frais de santé qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Il sera donc déposé aux services du ministère en vue de son extension.

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

Article 5 | *Formalités administratives*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations 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 la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 2221 | MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,

Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

Avenant du 29 novembre 2019

relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé

NOR : ASET2050118M

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

UDIMEC Isère,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Métaux ;

SYMÉTAL 38 CFTD ;

SMI CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties ont mis en place un régime conventionnel minimal de prise en charge complémentaire des frais de santé, par un avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes. Ce régime a fait l'objet de plusieurs avenants modificatifs, tenant en particulier aux réformes et nécessaires mises en conformité successives.

Dans le prolongement de leurs efforts antérieurs pour promouvoir un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, les parties signataires ont souhaité réécrire dans un accord unique, le régime conventionnel existant, tout en intégrant la réforme dite 100 % santé qui les oblige à adapter ses garanties à compter du 1^{er} janvier 2020.

Vu l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables ;

Vu 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 imposée par ces textes ;

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime conventionnel précité par le présent avenant qui remplace et se substitue à l'avenant initial du 19 octobre 2011 et à l'ensemble des avenants modificatifs ultérieurs, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent en complément du contrat d'assurance qui est conclu entre l'employeur et l'organisme assureur et de la notice d'information remise aux bénéficiaires du régime.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant définissent le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés visés à l'article 3.1, à l'exception de ceux visés à l'article 3.2.

Elles répondent aux objectifs suivants :

- permettre aux salariés visés à l'article 3.1 l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire ;
- mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter de tels régimes au niveau des entreprises relevant de la présente convention collective, et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Le présent régime respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable et notamment les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1^{er} août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Article 2 | *Champ d'application du régime de complémentaire santé*

Le présent régime s'applique aux salariés mensuels visés à l'article 3.1 ci-après, des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective territoriale étendue des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes en date du 1^{er} octobre 2001. Il vise à couvrir les frais de santé engagés par les salariés concernés à titre obligatoire.

Article 3 | *Bénéficiaires de la garantie*

Article 3.1 | *Bénéficiaires à titre obligatoire*

Les salariés mensuels titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, bénéficient obligatoirement d'une couverture au moins égale à la couverture de base conventionnelle, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille.

Toutefois, les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires prévus à l'article 3.2 ci-dessous peuvent être dispensés d'affiliation obligatoire s'ils le demandent.

Article 3.2 | Cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime, à leur initiative et dans tous les cas, sous réserve de fournir à leur employeur un document écrit sur l'honneur permettant de justifier de la dispense, ou tout autre document utile suivant les exigences réglementaires en vigueur.

Sont autorisés les cas dérogatoires ci-dessous listés et en tout état de cause, ceux applicables de plein droit conformément à la législation en vigueur, actuelle et future.

L'employeur devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés stipulant leur refus d'affiliation et le motif de dispense. Cet écrit devra comporter la mention que le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime conventionnel. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime conventionnel lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

a) Facultés de dispenses « de droit »

Conformément à la législation et à la réglementation actuellement en vigueur, sont susceptibles de demander une dispense de droit :

- les salariés sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission dont la durée de couverture au présent régime est inférieure à 3 mois et qui justifient bénéficier d'une couverture santé « responsable » conforme à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Cette durée de 3 mois s'apprécie à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail ;
- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale autorisés par la réglementation, à condition de le justifier chaque année ; à la date de signature du présent avenant, ces dispositifs sont les suivants :
 - régime collectif et obligatoire d'entreprise (le salarié doit être couvert à titre obligatoire, même en qualité d'ayant droit) ;
 - régime local Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire de la CAMIEG (industries électriques et gazières) ;
 - mutuelles des fonctions publiques d'État et des collectivités territoriales (décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé ; la dispense ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
 - salariés bénéficiaires de la couverture complémentaire santé solidaire (anciennement CMU-C contributive et ACS) ; la dispense ne vaut que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

b) Autres facultés de dispenses au choix

En outre, les partenaires sociaux ont négocié les facultés de dispense suivantes, au bénéfice des salariés relevant du présent avenant :

- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou contrat de mission et les apprentis :
 - sans justificatif, s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois ;
 - sous réserve de la justification d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties, s'ils bénéficient d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au régime de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute (seuil apprécié en tenant compte de l’ensemble des garanties de protection sociale complémentaire) ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu’ayants droit, d’une couverture collective obligatoire relevant de l’un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :
- le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Article 4 | Garanties facultatives

Article 4.1 | Garanties additionnelles proposées en option

a) Principe

Chaque salarié peut améliorer sa couverture frais de santé en optant pour un niveau supérieur de remboursement avec les formules « additionnel 1 » ou « additionnel 2 » détaillées dans l’annexe du présent avenant. La cotisation finançant l’amélioration de la couverture frais de santé du salarié au-delà du minimum conventionnel est à la charge exclusive de ce dernier.

Toutefois, l’employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d’une éventuelle extension de ces garanties aux ayants droit des salariés et les conditions de sa participation financière à cette couverture. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l’entreprise, relevant de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

b) Mode de fonctionnement des extensions de garantie

L’extension de garantie prend effet :

- au plus tôt, à la date d’affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d’extension par l’organisme assureur.

Lorsque le salarié a adhéré à l’extension de garantie, tout changement de formule à la hausse ou à la baisse au-delà de la couverture de base conventionnelle, ne pourra intervenir qu’après un minimum de 2 années dans l’une des formules « additionnel 1 » ou « additionnel 2 ». Le changement prendra effet au 1^{er} janvier de l’année, sous réserve d’en faire la demande à l’organisme assureur au moins 2 mois avant la fin de l’année civile, par lettre recommandée avec avis de réception.

Toutefois, en cas de changement de situation de famille (mariage, divorce, Pacs, concubinage, naissance ou adoption d’un enfant, décès du conjoint...) ou encore en cas de changement de situation professionnelle du conjoint (embauche, licenciement, changement de statut salarié...), la durée minimum de 2 années est levée et le changement de formule interviendra le premier jour du trimestre civil suivant la demande formulée auprès de l’organisme assureur dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus.

Tout changement de garantie concernera le salarié et l’ensemble de ses ayants-droit affiliés par extension facultative telle que prévue à l’article 4.2 ci-après.

En cas de résiliation de l’extension de garantie, aucune nouvelle demande d’adhésion ne sera acceptée durant une période de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis ci-dessus.

Article 4.2 | Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié. Cette extension porte sur le même niveau de garantie que celui choisi par le salarié : « de base », ou « additionnel 1 » ou « additionnel 2 ».

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge est définie respectivement aux articles 5.1 et 5.2 du présent avenant. Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l’affiliation de ce dernier ;
- à la date de l’évènement en cas de demande d’affiliation à la suite d’un mariage, Pacs, concubinage ou en cas de naissance ou d’adoption ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l’organisme assureur de la demande d’extension, dans les autres cas que ceux prévus ci-dessus.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l’extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

En cas de désaffiliation du conjoint et/ou des enfants, aucune nouvelle demande d’affiliation ne sera acceptée durant un délai de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis à l’article 4.1 ci-dessus.

La cotisation finançant l’extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié.

Toutefois, l’employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d’une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants droit de ses salariés. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l’entreprise, relevant de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dès lors que la couverture des ayants droit est facultative, il est rappelé que la participation financière de l’employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l’assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Article 5 | Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 5.1 | Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l’époux ou l’épouse du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié au sens de l’article 515-8 du code civil, lorsqu’à la date de la demande d’affiliation, le concubin peut justifier d’une communauté de vie d’au moins 2 ans et/ou qu’un enfant commun soit né de leur union. Le (la) concubin(e) n’est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l’un ou l’autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers ou lié à un tiers par un pacte civil de solidarité.

Article 5.2 | *Enfants à charge*

Sont à charge, les enfants répondant à la définition suivante :

Les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :

- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
 - quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
 - pris en compte dans le calcul du quotient familial ;

ou

- ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

ou

- bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 6 | *Portabilité des droits : maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage*

Depuis le 1^{er} juin 2014, les salariés affiliés au régime conventionnel de frais de santé bénéficient du maintien de la garantie en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une indemnisation du régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité.

Il appartient à l'ancien salarié de justifier, auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises ; de plus, il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Ce dispositif de maintien est également applicable aux ayants droit du salarié, lorsque ceux-ci bénéficient effectivement d'une extension de la garantie frais de santé, par l'intermédiaire du contrat collectif souscrit à cet effet par l'employeur.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant de ce dispositif seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien, qui ne sera pas prolongée d'autant. Il appartient à l'ancien salarié d'informer l'assureur en cas de changement de situation auprès de Pôle emploi.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de maintien relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 7 | Tableau des garanties

Les garanties du présent régime, prévues en annexe au présent avenant, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues en cas d'évolution de la réglementation.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans les tableaux de garanties.

La date des soins prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ou celle mentionnée sur les factures pour les actes ne donnant pas lieu à remboursement de la part de la sécurité sociale.

Les garanties du régime de base conventionnel (obligatoire) intègrent les remboursements des régimes de base de la sécurité sociale.

Les garanties des régimes additionnels 1 et 2 (facultatifs) sont exprimées en complément des prestations versées par la sécurité sociale et du régime de base conventionnel visé ci-dessus.

Les trois niveaux de garanties précédemment visés sont présentés dans les tableaux annexés au présent avenant.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 8 | Exclusions

Ne donnent pas lieu à remboursement les frais de soins :

- engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de sécurité sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par les organismes assureurs sur la base de remboursement utilisé par la sécurité sociale et selon les garanties couvrant le bénéficiaire concerné ;
- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale, sauf ceux prévus expressément dans les tableaux de garantie ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base ;
- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique.

Sont également exclus des remboursements du présent régime :

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge de l'assuré prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Article 9 | Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une période de maladie, de maternité ou d'accident au titre de laquelle ils bénéficient soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières com-

plémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime « de base » conventionnel et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux régimes « additionnel 1 » ou « additionnel 2 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient au dernier jour du mois de la date de cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par les organismes assureurs de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié, via l'entreprise adhérente, au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors du cas de maintien mentionné ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime à la charge exclusive du salarié concerné. Les cotisations sont réglées par ce dernier directement à l'organisme assureur.

Article 10 | Conditions de cessation des garanties

Pour le salarié mensuel et les éventuels bénéficiaires, les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires visés par les dispositions prévues à l'article 6 « Portabilité des droits » du présent avenant ;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans tous les cas, les garanties sont maintenues jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel est effectué le dernier précompte de la cotisation salariale.

Article 11 | Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites dans un délai de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Article 12 | Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par les organismes assureurs à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, ceux-ci sont subrogés au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 13 | Cotisations du régime de base conventionnel

Article 13.1 | Répartition de la cotisation

Les cotisations servant à financer le régime conventionnel obligatoire sont réparties comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties facultatives (additionnelles et extension conjoint – enfant) sont entièrement à la charge du salarié, ou de son conjoint.

Néanmoins, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- une répartition plus favorable au salarié pour la couverture du régime minimum conventionnel ;
- un régime obligatoire en complément du régime minimum conventionnel, reprenant le contenu d'un des régimes additionnels avec des modalités de contributions différentes de celles du régime conventionnel. Dans ce cas, le montant de cotisation à la charge de l'employeur sera nécessairement plus élevé que celui prévu par le présent régime minimum conventionnel.

Ces facultés devront être constatées dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 13.2 | Obligation des entreprises adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Adhésion, affiliation

Afin d'adhérer au régime, l'entreprise concernée devra retourner à l'organisme assureur le bulletin d'adhésion, qui lui aura été adressé par ledit organisme, dûment complété, daté et signé.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 3.1, sauf cas dérogatoires prévues à l'article 3.2.

L'entreprise devra remettre à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme assureur afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime.

b) Déclarations

Les déclarations faites tant par l'entreprise adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme assurant la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Paiement des cotisations

L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations du régime de base, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des salariés.

Les cotisations afférentes aux régimes optionnels, à la charge exclusive du salarié, sont réglées par ce dernier directement à l'organisme assureur.

Article 14 | Date d'effet et durée de l'avenant

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} janvier 2020 pour une durée indéterminée.

Article 15 | Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En raison de la durée indéterminée du présent accord, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent accord. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire *a minima* une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 16 | Entreprises de moins de 50 salariés

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des 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 frais de santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 17 | Formalités administratives

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Fait à Grenoble, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Tableaux des garanties

■ Régime de base

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.

ABREVIATIONS :

- 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
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
 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
 TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE			
Frais de séjour, salle d'opération		150% BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)		130% BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière		60€ par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		60€ par jour	

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 :	100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	135% BR 115% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		25€ par acte, limité à 4 actes 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
► non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits (sur présentation de facture)		100% FR
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique) (sur présentation de facture)		RSS + Crédit de 600€ par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation (sur présentation de facture)		100 % BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	RSS + Crédit annuel de 1000€	
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 20 ^{ème} 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 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres ^(****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	1240€ ^(***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	1700€ ^(***)	
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 réglementation 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 réglementation (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 maîtrisé ^(**)		
Inlay, onlay	300% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	300% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre ^(***)		
Inlay, onlay	300% BR	
Inlay core	300% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250% 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	260% BR	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 300€ par année civile	
Orthodontie	250% BR	

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

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, 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 iséconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 180€ par paire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 180€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 150€ par 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.

(**) 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 (y compris RSS)
			Adulte et enfant
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	70 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	100 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €
		SPH > 0 et S > + 6	70 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	70 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	100 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	90 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	90 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	150 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	150 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	150 €
		SPH > 0 et S > + 8	150 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €

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

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et hébergement	RSS + Forfait de 250€
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	450€

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.

■ Régime « Additonnal 1 »

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale et du régime de base conventionnel 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
 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
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
 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
 TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE			
Frais de séjour, salle d'opération		+ 50% BR	
Forfait journalier hospitalier		-	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	+ 35% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	+ 35% BR	
Autres honoraires			

SOINS COURANTS			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :			
► remboursés SS			
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 35% BR	
	Non adhérents DPTM :	+ 15% BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 35% BR	
	Non adhérents DPTM :	+ 35% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	+ 35% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	+ 35% BR	

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Prothèses		
► Panier maîtrisé ^(**)		
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+50% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre ^(***)		
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+50% 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	+ 50% 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...)	Crédit de + 200€ par année civile	
Orthodontie	+50% BR	

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

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, 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 libres ^(***) :		
Verres de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	+ Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de + 50€ par paire, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de + 50€ par bénéficiaire	

(*) 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 UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre
			Adulte et enfant
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+ 12 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	+ 17 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 12 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 12 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 12 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 12 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 17 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+ 19 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	+ 19 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 26 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 26 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 26 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 26 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 26 €

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

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de + 50€
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 50€

■ Régime « Additionnel 2 »

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale et du régime de base conventionnel 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
 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
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
 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
 TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE			
Frais de séjour, salle d'opération		+ 50% BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 85% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)		+ 70% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		+ 5€ par jour	

SOINS COURANTS			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :			
► remboursés SS			
Généralistes	Adhérents DPTM :	+ 85% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	+ 65% BR	
Spécialistes	Adhérents DPTM :	+ 85% BR	
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	+ 85% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	+ 85% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	+ 70% BR	
► non remboursés SS			
Acupuncture, Chiropraxie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		+ 80€ par acte, limité à 4 actes par année civile	

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+100% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+100% 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	+ 150% 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...)	Crédit de + 200€ par année civile	
Orthodontie	+150% BR	

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

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, 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 libres (****) :		
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	+ Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de + 100€ par paire, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de + 100€ par bénéficiaire	

(*) 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,

(**) 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
			Adulte et enfant
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+ 24 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	+ 34 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 24 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 24 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 24 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 24 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 34 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+ 37 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	+ 37 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 53 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 53 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 53 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 53 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 53 €

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

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de + 100€
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 100€

Convention collective nationale

IDCC : **3229 | NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 12 décembre 2019
relatif à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2050173M

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

ADF,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPS CGT ;

PSCN CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent, après négociations, de mettre en place, par le présent accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Au travers de la création de cette commission, les parties signataires du présent accord se sont assignées les objectifs suivants :

- maintenir un dispositif commun de garanties sociales pour les salariés ;
- prendre en considération les spécificités des entreprises de la branche ;
- assurer une représentation équilibrée des différents secteurs d'activité représentés au sein de la branche : long cours/cabotage national et international, services maritimes, remorquage, navigation côtière ;
- veiller à mener une négociation sociale constructive.

La CPPNI ainsi créée se substitue aux commissions paritaires existantes.

Chapitre I^{er} Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux salariés sédentaires des entreprises établies en France dont l'activité principale est l'exploitation de navires armés au commerce, ou les services auxiliaires spécifiques au transport maritime listés ci-après, dont l'emploi est exercé en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer.

Sont notamment concernées les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- 50.1. Transports maritimes et côtiers de passagers (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 A) ;
- 50.2. Transports maritimes et côtiers de fret (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 B) ;
- 52.22. Services auxiliaires de transports par eau (ancienne nomenclature NAF/ APE 632 C) ; pour les activités suivantes : pilotage, remorquage et lamanage (52.22.13) ; renflouage et sauvetage maritime (52.22.15) ; consignataires maritimes (52.22.19) et les entreprises dont l'activité principale est agence maritime.

Chapitre II Missions, organisation des réunions et moyens alloués aux négociateurs de la CPPNI

Article 2.1 | Missions de la commission

La CPPNI se réunit en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation annuelle sur les minima conventionnels et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- négociations triennales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'exposition aux facteurs de risques professionnels et sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- négociations quinquennales sur les classifications et l'épargne salariale.

La commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle.

À cet effet, elle est l'instance de négociation des accords collectifs, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la convention collective et des accords collectifs de branche. Elle exerce les compétences fixées par les accords interprofessionnels sur la formation et l'emploi.

La CPPNI exerce, par ailleurs, les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce bilan est établi, soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;
- en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;

- elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

Article 2.2 | Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les accords collectifs d'entreprise mentionnés à l'article 2.1 du présent accord sont adressés par voie postale à l'adresse suivante : Armateurs de France, CPPNI personnel sédentaire, 47, rue de Monceau, 75008 Paris ou par courriel à l'adresse : cppni-sedentaire@armateursdefrance.org après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des accords transmis auprès de l'entreprise. Cet avis de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 2.3 | Composition de la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est composée paritairement d'un collège de représentants des organisations d'employeurs et d'un collège de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

La parité est respectée dès lors que chacune des deux délégations est représentée.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche est composée d'un maximum deux représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

Article 2.4 | Organisation des réunions de la CPPNI

La présidence de la CPPNI est assurée par le porte-parole de la délégation des employeurs.

Le secrétariat de la commission est tenu par les services d'Armateurs de France (adresse postale : Armateurs de France, CPPNI personnel sédentaire, 47, rue de Monceau, 75008 Paris et courriel : cppni-sedentaire@armateursdefrance.org).

La commission est réunie, sur convocation adressée par le secrétariat, au moins 4 fois par an.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

Les convocations aux réunions paritaires se font par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers sont transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de celles-ci.

Article 2.5 | Moyens des négociateurs de la CPPNI

Les représentants à la négociation du présent accord doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation. Les entreprises s'engagent à permettre à ces représentants l'exercice normal de leur mandat en leur permettant de participer aux réunions de négociation.

Les réunions de la commission se tiennent à Paris dans les locaux d'Armateur de France, structure ayant la charge de l'organisation des séances.

Dans la limite de deux par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés voient leurs salaires maintenus par leur entreprise. Le temps passé en commission n'est pas pris en compte pour le calcul du décompte des heures supplémentaires et est considéré comme du temps de travail effectif.

Les délégués salariés concernés doivent tenir leur employeur informé de la date de leur absence ainsi que sa durée et veiller à signer la feuille d'émargement en séance. Leur présence en réunion ne doit pas conduire à désorganiser les services de l'entreprise.

L'absence, en outre, pour réunion de la commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Enfin, les représentants de salariés bénéficient d'indemnités de frais de déplacement, pris en charge par l'organisation patronale Armateurs de France après envoi des éléments justificatifs.

Chapitre III Commission d'interprétation

La CPPNI peut être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application des dispositions conventionnelles et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

La saisine de la commission est faite par une ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec avis de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord, à l'unanimité, des membres de la commission d'interprétation. À défaut d'unanimité, la CPPNI dresse un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collège sur le sujet. Le secrétariat adresse l'avis d'interprétation ou le procès-verbal de désaccord au demandeur pour l'en informer.

Chapitre IV Commission de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif constituant un problème d'application de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

La saisine de la commission est faite par un ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec avis de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande de conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

La présence des parties est obligatoire à la commission de conciliation sauf sur justification impérative. En cas d'absence justifiée la réunion peut être reportée.

Article 4.1 | *Déroulement de la procédure de conciliation*

La procédure de conciliation se décompose comme suit :

1. La commission entend les parties séparément (en premier le demandeur puis le défendeur) ;
2. La commission entend les parties ensemble en vue de les amener à transiger ;
3. La commission rappelle aux parties les conditions et conséquences qu'entraîne une conciliation ;
4. La commission constate la conciliation ou la non-conciliation. Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des membres présents ou représentés.

Article 4.2 | *Formalisation de la décision des parties*

En cas de conciliation :

- le secrétariat rédige les termes de la conciliation en trois exemplaires ;
- la conciliation est signée par les parties ;
- un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

En cas de non-conciliation :

- le secrétariat rédige un procès-verbal de non conciliation en trois exemplaires ;
- un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

Chapitre V Dispositions finales

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.

5.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

5.3. Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

5.4. Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : **706** | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord de convergence du 27 novembre 2019

relatif à la fusion des branches professionnelles de la bureautique (IDCC 1539) et de la reprographie (IDCC 706)

NOR : ASET2050167M

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

EBEN,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNEPAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, le mouvement de restructuration des branches professionnelles a été renforcé successivement par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. Afin d'aboutir à l'objectif de 200 branches professionnelles, le ministre du travail a été habilité à prononcer, par arrêté, la fusion entre plusieurs conventions collectives.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-32, I, du code du travail, le ministre du travail a prononcé, par arrêté du 9 avril 2019, publié au *Journal officiel* du 19 avril 2019, la fusion de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (ci-après « Convention collective de la bureautique ») – IDCC 1539 – ainsi que la convention collective nationale du personnel de reprographie – IDCC 706 – (ci-après « Convention collective de la reprographie »).

Par l'effet de cet arrêté, la convention collective de la reprographie est rattachée à la convention collective de la bureautique dont elle figure en annexe.

Les parties entendent souligner le fait que les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes sont remplacées par des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion.

Pendant ce délai, il est rappelé que la convention collective de la reprographie est annexée à la convention collective de la bureautique.

Passé ce délai, et faute d'accord, il est rappelé que seules les stipulations de la convention collective de la bureautique s'appliqueront.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier les effets, les parties sont expressément convenues de la méthodologie de leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'une convention collective commune.

Il est précisé que les stipulations du présent accord de méthode ne s'apparentent nullement aux stipulations de l'accord de méthode visé dans le cadre des dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatives à la négociation obligatoire au sein de la branche.

Les parties sont convenues :

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail à la suite de l'arrêté du ministre du travail en date du 9 avril 2019 ayant prononcé la fusion de la convention collective de la bureautique et de la convention collective de la reprographie.

Le présent accord a notamment pour objectifs :

- de définir les étapes de la négociation de branche ;
- de supprimer, remplacer ou modifier les dispositions conventionnelles obsolètes ;
- de chercher à aboutir à la conclusion d'un accord portant sur des stipulations conventionnelles communes pour remplacer les stipulations conventionnelles antérieures à la fusion qui régissent différemment des situations équivalentes ;
- d'intégrer les dispositions conventionnelles non équivalentes dans la convention collective de convergence.

À l'issue du délai de 5 ans, dont le point de départ est fixé au 9 avril 2019, date de l'arrêté de fusion, les parties conviennent de la disparition de l'ensemble des dispositions conventionnelles issues de la convention collective nationale de la reprographie, qu'elles régissent des situations équivalentes ou non.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Les parties conviennent de la nécessité de redéfinir les contours des champs professionnels de la branche de rattachement et de la branche rattachée dans une optique de clarification et afin de faciliter l'application des dispositions conventionnelles au sein des entreprises concernées.

Article 3 | Méthodologie de la négociation

Les parties décident que la négociation de branche visant à la fusion des deux conventions collectives précitées se déroulera dans le cadre des séances plénières de la CPPNI de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539).

Les règles de fonctionnement de la CPPNI s'appliquent à la négociation objet du présent accord.

Afin d'éclairer les discussions sur les spécificités du secteur de la reprographie, le nombre maximal de représentants par organisation syndicale de salarié est porté à 3. Il est rappelé que le nombre de représentants du collège patronal autorisés à siéger est équivalent au nombre total de représentants autorisés au sein du collège salarié.

Il est convenu que chaque séance de négociation soit précédée d'une réunion de préparation et de coordination syndicale ainsi que d'une réunion patronale préparatoire d'une durée de 2 heures maximum.

Compte tenu de la différence de taille, en nombre d'entreprises et de salariés couverts, entre la branche de rattachement et la branche rattachée, les parties conviennent de prendre la convention collective de rattachement comme base de travail.

La précédente disposition ne fait nullement obstacle à la discussion sur l'intégration de dispositions particulières et spécifiques aux métiers de la branche rattachée. Il appartient dès lors aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de porter leurs demandes en fonction du calendrier thématique fixé dans le présent accord.

Article 4 | Négociations communes ou spécifiques

Pendant le délai de 5 ans fixé pour négocier une convention collective commune pour les deux champs d'application, il est précisé que des dispositions peuvent être négociées pour être applicables dans un champ d'application uniquement ou dans les deux.

Articles 5 | Représentation patronale et syndicale

Il est rappelé qu'à l'issue de la fusion administrée par la direction générale du travail, il n'existe qu'une seule branche et un seul niveau de représentativité. En date du 30 août 2019, la mesure de l'audience syndicale et patronale dans le champ combiné des deux branches fusionnées a été réalisée par les services du ministère du travail.

L'audience et les taux retenus sont applicables pour l'appréciation de la validité des accords (pour les organisations syndicales de salariés) ou l'opposition à l'extension de ces accords (pour les organisations professionnelles d'employeurs).

Les résultats, applicables à l'ensemble des décisions pouvant être prises dans le cadre de la CPPNI de la convention collective IDCC 1539 concernant les entreprises relevant d'un champ d'application, l'autre, ou les deux, sont les suivants :

Pour le collège salarié :

- CFDT : 31,63 % ;
- CFTC : 25,36 % ;
- CGT : 22,14 % ;
- UNSA : 10,78 % ;
- CFE-CGC : 10,09 %.

Pour le collège patronal :

- fédération EBEN : 100 %.

Article 6 | Tenue des réunions

Les réunions de négociations se tiennent au siège de l'APGEB, secrétariat de la convention collective sis 69, rue Ampère à Paris 75017.

Le président de la CPPNI, conformément à l'accord de branche constitutif de l'instance, assure la conduite des débats.

Article 7 | Calendrier de négociation

Les parties au présent accord conviennent les négociations seront réalisées selon le calendrier indicatif suivant :

(Tableau page suivante.)

Thématiques abordées		Date butoir de négociation	Nombre de réunions paritaires programmées
Champ d'application	Réécriture des champs d'application des deux CCN comme première base du champ d'application commun prenant en compte les évolutions des métiers	29 octobre 2019	1
Paritarisme	Extension de l'application de l'accord sur le financement du paritarisme aux entreprises de la reprographie	29 octobre 2019	1
Classifications professionnelles et salaires minima	Volonté de conserver des spécificités catégorielles/intégration de filières métiers dans l'accord classification de la CCN 1539	29 janvier 2020	3
Temps de travail	Temps complet, modulation, annualisation, travail à temps partiel	1er juillet 2020	5
	Forfait en jours		
Formation professionnelle	Accord formation de la branche	1er juillet 2020	5
Égalité professionnelle	Accord de branche	31 décembre 2020	4
Protection sociale complémentaire	Prévoyance Frais de santé	31 décembre 2020	3
Contrat de travail	Période d'essai, notion de présence continue et ancienneté, indemnités de licenciement, mise à la retraite, délai-congé en cas de rupture contrat de travail, dispositions particulières sur les contrats de travail à durée déterminée	31 mars 2021	6
Congés, absences et maladie	Suspension du contrat de travail, maladie (garantie d'emploi), absences, maternité et adoption, congés pour événements familiaux	30 juin 2021	4

Article 8 | Dispositions spécifiques aux TPE ET PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 9 | Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans et entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée de 5 ans ou lors de la signature de la convention collective fusionnée si cette signature devait intervenir antérieurement à l'échéance du terme des 5 ans.

Article 10 | Adhésion et révision

Toute organisation syndicale reconnue représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 11 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12 | Extension

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

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : 706 | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Avenant du 27 novembre 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050175M

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

EBEN,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale du personnel de la reprographie.

Article 1^{er} | Modification du champ d'application professionnel

Les dispositions de l'article 6 « Champ d'application » de la convention collective nationale du personnel de la reprographie est modifié comme suit :

« Article 6 | Champ d'application

La présente convention collective règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par l'une ou plusieurs des activités suivantes :

Impression numérique et services graphiques :

- services et commercialisation auprès de particuliers, d'entreprises ou d'organisations, de prestations d'impression, de façonnage et de gestion de documents ;
- impression numérique courts et moyens tirages, tous formats, sur tous supports ;
- commercialisation d'imprimés personnalisés, de communication et de marketing d'entreprise. reprographie, éventuellement internalisée ;
- création, enrichissement, personnalisation et embellissement de documents, d'objets, et supports de communication ;
- services graphiques de communication et marketing d'entreprise. Signalétique ;

- impression de communications grand format, habillage de bâtiments ou de stands ;
- numérisation, dématérialisation et gestion documentaire, tiers de confiance ;
- distribution et routage de documents personnalisés.

Les entreprises ou établissements visés sont le plus souvent répertoriés au sein de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE sous les codes APE suivants : 18.12Z, 18.14Z, 58.19Z, 82.11Z et 82.19Z.

Les partenaires sociaux rappellent que le code APE est un indicateur et n'entraîne pas de rattachement à une convention collective. Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, "le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques" ».

Article 2 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 3 | Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Adhésion et révision

Toute organisation syndicale reconnue représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 | Extension

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

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Accord du 27 novembre 2019

relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

NOR : ASET2050172M

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

GSOTF ;

CNEA,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie la totalité des modalités de financement de la formation professionnelle, donnant une responsabilité accrue aux branches professionnelles.

Le présent accord vise à déterminer les moyens financiers en vue de mettre en œuvre, et de préciser, les objectifs de l'accord du 27 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que la gestion des fonds conventionnels doit se faire dans un cadre mutualisé entre toutes les entreprises de la branche.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles prévues par l'accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

Article 1^{er} | L'obligation de versement

En vertu de l'article L. 6131-1 du code du travail, le financement de la formation professionnelle est assuré par le financement direct d'actions de formation et le versement par les entreprises :

- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- la contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD.

Les partenaires sociaux décident de maintenir la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place d'une politique de formation au niveau de la branche.

Les entreprises de la branche ont l'obligation de consacrer, au-delà des contributions légales, un pourcentage de leur masse salariale brute au financement de la formation dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord.

Ces versements sont opérés par les entreprises auprès de l'URSSAF et, à titre transitoire, auprès de l'OPCO désigné par la branche jusqu'à prise de relai effective par les URSSAF.

Article 2 | *Le taux de la contribution à la formation professionnelle et la répartition des contributions*

Le taux de la contribution à la formation professionnelle est déterminé en fonction de l'effectif comme défini ci-dessous. Le versement de cette contribution intervient dans les délais et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires.

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant moins de 11 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,55 % de leur masse salariale.

Les entreprises occupant 11 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % de leur masse salariale.

Article 3 | *La contribution pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD*

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, s'acquitter d'une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée avec exclusion des contrats de travail à durée déterminée des salariés occupant un emploi saisonnier conformément à l'article L. 6331-6 du code du travail.

Article 4 | *Obligations conventionnelles de versement*

4.1. Montant de la contribution conventionnelle

Une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,40 % de la masse salariale brute est due par les entreprises de moins de 300 salariés équivalent temps plein. La contribution ne peut être inférieure à 100 €.

Une contribution supplémentaire conventionnelle de 0,20 % de la masse salariale brute est due par les entreprises de plus de 300 salariés équivalent temps plein.

Les contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées et utilisées selon les dispositions arrêtées annuellement par la CPNEF du tourisme social et familial.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la branche.

Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes à compter de celles versées au titre de l'année 2020 et jusqu'à celles versées au titre de l'année 2021.

4.2. Priorités d'utilisation des fonds conventionnels

L'utilisation des fonds conventionnels est arrêtée annuellement par la CPNEF en fonction des fonds disponibles. Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins poser les principes prioritaires sur lesquels les fonds conventionnels pourront être fléchés pendant la durée d'application de l'accord :

- développer l'offre de formation pour les entreprises de la branche notamment via un accès aux fonds conventionnels ;

- favoriser le départ en formation des salariés de la branche ;
- relancer l’observation des emplois et des compétences dans la branche ;
- faciliter le recours à l’alternance ;
- réaliser des co-financements du CPF lorsque celui-ci est co-construit avec entre l’employeur et le salarié ;
- mettre en place des certifications conformes aux besoins des entreprises de la branche, tant par leur création que leur adaptation lorsque cela est possible.

Article 5 | Les contributions volontaires

Au-delà des obligations légales et conventionnelles de financement de la formation professionnelle, les entreprises doivent s’inscrire dans une obligation sociale d’accompagnement de leurs salariés.

Toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur seuil d’effectif, peuvent décider d’augmenter leur investissement en matière de formation professionnelle.

Ces entreprises peuvent soit garder en gestion propre ce budget, soit conclure un partenariat spécifique avec l’OPCO afin de convenir des modalités de ce versement volontaire et de son utilisation.

Article 6 | La neutralisation des effets de seuils

Un mécanisme de neutralisation des effets de seuils est prévu à l’article L. 6331-1 A du code du travail.

Conformément à cet article, et par renvoi aux dispositions de l’article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, le franchissement à la hausse d’un seuil d’effectif est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Article 7 | Sécurisation juridique

Le présent accord se substitue à l’accord du 6 juin 2017 relatif à la désignation de l’OPCA et aux obligations conventionnelles de versement.

Article 8 | Suivi, durée de l’accord et entrée en vigueur

Les partenaires sociaux confient à la CPNEF le suivi du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir du 1^{er} janvier 2020 et jusqu’au 31 décembre 2021.

Les taux de versement pour la contribution conventionnelle mentionnés ci-dessus sont applicables sur les contributions assises sur les masses salariales brutes versées au titre de l’année 2020 et jusqu’à celles versées au titre de l’année 2021.

Il fera l’objet d’un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d’une demande d’extension.

Article 9 | Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : **1316** | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Accord du 27 novembre 2019
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2050169M

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

GSOTF ;

CNEA,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018« pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche du Tourisme social et familial décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à ce que les entreprises et les salariés puissent tirer rapidement partie de ces nouveaux principes.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- donner de nouveaux droits aux salariés pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant aux besoins, pratiques et moyens du secteur dans un objectif de mutualisation.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles de l'accord du 4 octobre 2016.

1.1. Objectifs

La CPNEF est l'instance paritaire chargée de déterminer et de conduire la politique de la branche du tourisme social et familial en matière de formation professionnelle continue et d'alternance.

La CPNEF a la responsabilité politique de l'analyse des besoins en emplois et en compétences dans la branche, en s'appuyant sur l'observatoire prévu par le présent accord.

La CPNEF attachera une attention particulière pour le soutien des TPE/PME dans leur appropriation des nouveaux dispositifs de formation professionnelle.

1.2. Missions. Attributions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche.

En particulier, la CPNEF intervient dans les domaines suivants :

- politique de formation de la branche : la CPNEF conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins. La CPNEF réalise un bilan de la politique de formation des salariés de la branche, particulièrement des saisonniers, en lien étroit avec l'OPCO compétent ;
- modalités et niveaux de prise en charge : la CPNEF gère les fonds mutualisés issus de la contribution à la formation professionnelle conventionnelle. Elle prend des décisions s'appliquant aux entreprises de la branche concernant les modalités et niveaux de prise en charge des différents dispositifs, ou la participation à des travaux, études, enquêtes ou conventions avec des tiers ;
- alternance : les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'alternance comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles et à l'emploi. La CPNEF est ainsi chargée de favoriser le recours à l'alternance, notamment l'apprentissage, dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- certification : la CPNEF est chargée de la création, la révision et la suppression des certifications de branche. Elle assure le suivi de leur déploiement et confie, le cas échéant.

1.3. Composition et fonctionnement

■ Composition :

- la CPNEF est composée paritairement de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
 - d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

■ Création d'une sous-commission « alternance ».

Les partenaires sociaux, conscients de l'enjeu crucial de l'alternance, décident de créer une sous-commission « alternance » pour traiter des questions spécifiques à ce sujet. Elle est composée des mêmes représentants que la CPNEF.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et la PRO A dans la branche en lien avec l'OPCO.

Au moins une fois par an, la commission alternance réunit des représentants des entreprises et des salariés de la branche, des représentants des CFA et des représentants de l'OPCO pour échanger sur le recours à l'apprentissage et les solutions pouvant être instaurées pour le faciliter.

■ Création de groupes de travail.

Des groupes de travail pourront être créés pour des sujets spécifiques autant que besoin. Les comptes rendus de leurs travaux seront restitués en CPNEF.

1.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux en région, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

1.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

Article 2 | *La formation des salariés dans l'entreprise*

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeur, salarié.

Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont renouvelés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en toute ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

2.1. Le plan de développement des compétences

2.1.1. Dispositions d'ordre général

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

La mutualisation des fonds conventionnels, organisée par la branche professionnelle, soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles versent une contribution supplémentaire conventionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds légaux et, le cas échéant conventionnels, par chaque entreprise :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

2.1.2. Types d'actions et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

■ Les actions de formation obligatoires.

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

■ Les autres actions de formation.

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article L. 6321-2 du code du travail. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent aussi avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées.
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

En cas de formation hors temps de travail, les employeurs sont incités à prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

2.2. Dispositions en soutien au départ en formation

2.2.1. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

2.2.2. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera et/ou financera.

2.2.3. Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Lorsque l'entretien professionnel 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 % 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 3 | *Le CPF faisant l'objet d'une co-construction*

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque individu bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation (CPF) dont dispose chaque salarié est régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, il est alimenté selon les dispositions légales en vigueur.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Article 4 | *L'accueil de nouveaux entrants*

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance.

4.1. Le contrat de professionnalisation de droit commun

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe 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.

■ La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes suivantes :

- 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 âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

■ La durée de l'action de formation :

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

■ Aménagements conventionnels aux durées précédentes :

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

■ La rémunération :

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

■ Tutorat :

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de tuteur exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

4.2. Le soutien au développement de l'apprentissage

4.2.1. Missions et organisation de la branche en la matière

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche du tourisme social et familial. Son développement reste extrêmement modeste, du fait notamment des problématiques de saisonnalité des activités, d'offre de formation adaptée, ou encore de mobilité géographique.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche. La sous-commission alternance étudiera particulièrement les possibilités d'adaptation entre le temps de formation et les périodes de travail de l'apprenti afin de les coordonner avec l'activité saisonnière des entreprises de la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti ;
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

4.2.2. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

4.2.3. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

4.2.4. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

4.2.5. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

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

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé

devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

4.2.6. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « alternance », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

Article 5 | *Le contrat de professionnalisation expérimental*

Conformément à l'article 28 VI de la loi du 5 septembre 2018, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

Article 6 | *L'observatoire de branche*

L'observation de l'emploi et des compétences apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des besoins en formation de la branche.

L'observatoire de branche, composé de membres de la CPNEF, a ainsi pour missions spécifiques sur ce thème :

- de faire un état des lieux précis sur les conditions d'emploi dans le secteur (effectifs, famille de métiers, type de contrat, catégorie professionnelle, âge, genre, niveau de diplôme, recrutement, départ en formation, rémunération, etc.) ;
- de fournir des données permettant l'établissement d'une liste des titres et des certifications, les plus utilisés dans la branche ;
- de suivre l'évolution des métiers et des compétences, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;
- d'établir des préconisations en fonction des résultats des études menées.

Les partenaires sociaux sont conscients que ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer une politique de formation au niveau de la branche et en font un objectif prioritaire pour l'année 2020.

L'observatoire bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent, notamment la commission étude et observatoire.

Pour ses missions d'observation, la CPNEF peut mobiliser des fonds de l'OPCO, dans les conditions admises par son conseil d'administration, des fonds conventionnels de la branche ainsi que des co-financements qui pourraient lui être accordés par l'État ou toute autre institution publique.

Article 7 | *Le financement de la formation professionnelle*

Les dispositions conventionnelles relatives au financement de la formation professionnelle feront l'objet d'un accord spécifique à durée déterminée en vue de réviser l'accord du 6 juin 2017.

Article 8 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise et laissent à la CPNEF le soin d'appliquer une politique de formation prenant en considération leur situation spécifique.

Article 9 | *Sécurisation juridique*

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle ; il s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective du tourisme social et familial dès son entrée en vigueur.

Article 10 | *Durée de l'accord, suivi et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de suivi, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 11 | *Révision, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 6 du 1^{er} juillet 2019

à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration
d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

NOR : ASET2050176M

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

GSOTF ;

CNEA,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de définir la répartition des taux de cotisations entre employeur et salarié des suites de l'avenant n° 5 modifiant le taux d'appel des cotisations pour le régime prévoyance.

Les partenaires sociaux ont expressément souhaité maintenir le principe du taux de répartition antérieur, à savoir 40 % à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'employeur.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres et assimilés cadres bénéficient d'une participation employeur de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions antérieurement applicables.

Les partenaires sociaux rappellent que les taux de répartitions exprimées ci-dessous ne concerne que les entreprises adhérentes aux organismes recommandés par l'accord du 17 novembre 2016.

Article 1^{er} | Répartition du taux de cotisation pour le régime prévoyance

Au sein de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés non cadres est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Non cadres	Part salariale		Part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total	0,66 %	0,66 %	0,99 %	0,99 %	1,65 %	1,65 %

Au sein de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés cadres est annulé et remplacé par le tableau suivant :

Cadres	Part salariale		Part patronale		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total	0,07 %	1,35 %	1,77 %	2,02 %	1,84 %	3,37 %

Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 3 | Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les trois mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 7 du 27 novembre 2019

à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration
d'un régime professionnel de santé et de prévoyance

NOR : ASET2050174M

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

GSOTF ;

CNEA,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet :

- la mise en conformité du tableau de garanties intitulé « Frais de santé. - Ensemble du personnel », figurant en annexe à l'accord du 17 novembre 2016 avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la mise en œuvre de la réforme du « 100 % santé » instaurée par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, 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 et 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 à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable ») ;
- dans le respect des exigences réglementaires ci-dessus rappelées, les partenaires sociaux ont souhaité modifier certains niveaux de prestations fixées par le tableau de garanties intitulé « Frais de santé. - Ensemble du personnel » figurant en annexe à l'accord du 17 novembre 2016, afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les institutions recommandées par l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016 ;

- la modification des taux de cotisations fixés par l'article 2.5.3 de l'accord du 17 novembre 2016 afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les institutions recommandées par l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016 ;
- de modifier la notion de couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) et d'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) qui ont fusionné au sein d'un nouveau dispositif appelé complémentaire santé solidaire.

Article 1^{er}

L'article 2.1 intitulé Prestations, renvoie aux tableaux de garanties figurant en annexe à l'accord.

À compter de la date d'effet du présent avenant et suite à la décision de la branche, le tableau de garanties intitulé « Frais de santé. – Ensemble du personnel » est modifié comme suit :

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

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

		REGIME SOCLE - Adhésion obligatoire -	REGIME SURCOMPLEMENTAIRE (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non			
Frais de séjour	En établissement conventionné	100 % BR	100 % FR
	En établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR
Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	280 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	y compris maternité - par nuitée ou par jour	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Lit d'accompagnant (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans - par nuitée	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE	100 % DE

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)	sans reste à payer (5)
Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
	Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR	280 % BR
	Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge
Prothèses autres que 100 % Santé	Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
	Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
	Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes) - par acte, limité à 3 actes / par an et par bénéficiaire	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge
Implantologie		Pas de prise en charge	300 €/implant (maxi 3 implants/an/bénéficiaire)
Orthodontie	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	135 % BR	300 % BR
	Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire, limité à 4 semestres	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge

OPTIQUE (7) Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres, cf CG)			
Équipement 100 % Santé** (classe A***)		sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
	y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	sans reste à payer (6)	sans reste à payer (6)
Équipement autre que 100 % Santé (classe B***)	par verre simple (10) - par bénéficiaire *****	70 €	90 €
	par verre complexe (11) - par bénéficiaire *****	150 €	180 €
	par verre très complexe (12) - par bénéficiaire *****	200 €	250 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	70 €	90 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	50 €	70 €
Prestation d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien		100% BR	100% BR
Suppléments pour les équipements de classe B (8)		100% BR	100% BR
Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR + 100€/an/bénéficiaire	100 % BR + 150 €/an/bénéficiaire
	Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
Chirurgie optique réfractive	Par œil	Pas de prise en charge	300 €/œil/an/bénéficiaire

AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille			
Jusqu'au 31/12/2020 :	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 % BR	100 % BR + 300€/oreille/bénéficiaire
À compter du 01/01/2021 :	Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
Équipement 100 % Santé** (classe I****)		sans reste à payer (6)	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	100 % BR	100 % BR + 300€/oreille/bénéficiaire
Accessoires et fournitures		100 % BR	100 % BR

SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Honoraires médicaux			
Consultation / visite / consultation en ligne			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	270 % BR
Chez un généraliste ou spécialiste			
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
Actes techniques médicaux			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	270 % BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE	100 % DE
Actes d'imagerie médicale			
	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	270 % BR
	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	160 % BR
Honoraires paramédicaux		160 % BR	260 % BR
Analyses et examens de laboratoire		160 % BR	260 % BR
Matériel médical		100 % BR	210 % BR
Frais de transport sanitaire		165 % BR	165 % BR
Cures thermales		100 % BR	100 % BR
		Pas de prise en charge	100 €/an/bénéficiaire
Médicaments		100 % BR	100 % BR
Médecine additionnelle et de prévention		25 €/séance (maxi 5 séances/an/bénéficiaire)	35 €/séance (maxi 5 séances/an/bénéficiaire)
Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel			
Non remboursée par la Sécurité sociale			

Autres		
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale (9)	Pris en charge	Pris en charge

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 annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

**** Tels que définis réglementairement : 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 réglementairement 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 réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

******** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans les Conditions générales.

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

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

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

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. 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 et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales

(7) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

(8) prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques

(9) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

10) Verres simples :

- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,
- 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,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

(11) Verres complexes :

- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,
- 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,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,
- 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,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

(12) Verres très complexes :

- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
- 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,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.

Article 2

Afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime, les taux des cotisations mentionnés à l'article 2.5.3 de l'accord sont modifiés comme suit :

REGIME GENERAL	COTISATION MENSUELLE			
	Base conventionnelle		Option*	
	Obligatoire ⁽¹⁾	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint ⁽¹⁾	0,30% PMSS + 2,06% TAB		+ 0,52 % PMSS	+ 0,52 % PMSS
Conjoint		1,29% PMSS		+ 0,38 % PMSS
COTISATION MENSUELLE				
REGIME LOCAL	Base conventionnelle		Option*	
	Obligatoire ⁽¹⁾	Facultative	Obligatoire	Facultative
	Obligatoire ⁽¹⁾	Facultative	Obligatoire	Facultative
Famille hors conjoint ⁽¹⁾	0,30% PMSS + 1,25 % TAB		+0,52 % PMSS	+ 0,52% PMSS
Conjoint		0,77 % PMSS		+ 0,38% PMSS

* Le montant de la cotisation "Option" est exprimé en complément du montant de la cotisation "Base conventionnelle"

(1) Famille hors conjoint : salarié et enfants à charge

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

TAB : Tranche A (partie du salaire limité au plafond mensuel de la Sécurité sociale) et B (partie du salaire comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond) de la rémunération mensuelle brute

Article 3

Le 3^e alinéa du 3^e paragraphe de l'article 2.2.1 est modifié comme suit :

« Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ; ».

Article 4

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, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 5

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2020.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 64 du 27 novembre 2019
relatif aux minima conventionnels pour l'année 2020

NOR : ASET2050166M

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

GSOTF ;

CNEA,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels pour l'année 2020.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 63 du 20 novembre 2018 pour le montant des salaires minimums conventionnels.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2 | Grille de salaires conventionnels pour 2020

La grille des minima conventionnels est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel
A	1 536 €
B	1 584 €
C	1 618 €
D	1 749 €
E	1 994 €

Niveau	Minimum conventionnel
F	2 323 €
G	2 896 €

Article 3 | Dispositions d'application

Chaque entreprise matérialise à titre informatif et lisiblement sur chaque bulletin de paie mensuel le salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Cette ligne doit permettre à chacun(e) des salarié(e)s de mesurer l'évolution du minimum conventionnel de sa rémunération.

Les organisations patronales s'engagent à renouveler l'information auprès de leurs adhérents de l'existence de l'accord type de mise en place du CESU conclu le 27 mai 2019, des avantages de ce dispositif ainsi que ses modalités.

Un bilan de l'utilisation de cet accord type par les entreprises de la branche sera présenté à la fin de l'année 2020 par le collège employeur.

Article 4 | Dispositions relatives à l'engagement des prochaines négociations sur les salaires minimums conventionnels

Les parties décident d'engager une négociation salariale dès la première CPPNI de février 2020 portant sur la rémunération applicable pour 2021.

Il est constitué un groupe de travail spécifique à cet effet afin de préparer les négociations dans les meilleures conditions. Chaque organisation représentative peut désigner jusqu'à deux membres pour participer à ces travaux.

Article 5 | Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Les entreprises doivent assurer à l'embauche un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables.

Les données permettant de diagnostiquer les pratiques existantes seront récoltées conformément aux dispositions conventionnelles et analysées avec les organisations syndicales.

Article 6 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 7 | Dispositions relatives à l'entrée en vigueur du présent avenant

Le présent avenant rentrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 63 du 20 novembre 2018 pour le montant des salaires minimums conventionnels.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 10 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2050157M

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

FRTP N-A ;

CNATPP,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO Construction ;

URCB CFDT N-A,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux Publics situées dans la région Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minima hiérarchique Année 2020 Base 35 heures
I	1	100	20 118 €
	2	110	20 413 €
II	1	125	20 958 €
	2	140	23 366 €

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minima hiérarchique Année 2020 Base 35 heures
III	1	150	24 987 €
	2	165	27 105 €
IV		180	29 572 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2050159M

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

F RTP N-A ;

C NATPP,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

B ATIMAT-TP CFTC ;

C FE-CGC BTP ;

FG FO Construction ;

URCB CFDT N-A,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 Base 35 heures
A	20 001 €
B	20 702 €
C	22 583 €
D	24 453 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 Base 35 heures
E	26 624 €
F	30 866 €
G	33 536 €
H	34 908 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaire minima hiérarchique année 2020
F	35 496 €
G	38 567 €
H	40 144 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(**Tome II : Ouvriers**)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(**Tome III : ETAM**)

Accord du 10 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2050160M

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

FRTN N-A ;

CNATPP,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO Construction ;

URCB CFDT N-A,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Aquitaine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

(Tableau page suivante.)

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,81 €	2,57 €	12,50 €
Zone 2	(10/20 km)	3,41 €	5,19 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,80 €	8,68 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,37 €	11,49 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,09 €	14,95 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165200090-000320

Direction de l'information légale et administrative
ISSN 2266-145X