



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
**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

2021-14

17 avril 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-14 du 17 avril 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	142

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-14 du 17 avril 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 68 du 11 février 2021 relatif à la fixation des salaires minima	5
Alimentaire (industries [Bretagne Ouest-Atlantique]) : accord paritaire du 18 février 2021 relatif aux salaires et primes pour l'année 2021 (Bretagne Ouest-Atlantique)	8
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord collectif de branche du 21 janvier 2021 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle	10
Boulangerie, pâtisserie et produits d'œufs (industries) : accord du 2 février 2021 relatif aux modalités de négociation collective dans les branches	27
Carrières et matériaux (industries) : accord professionnel du 10 février 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	33
Commissaires-priseurs judiciaires : avenant n° 1 du 12 mars 2021 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) ...	43
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 25 janvier 2021 relatif au financement de la formation professionnelle pour 2021	46
Hospitalisation privée : avenant du 15 février 2021 à l'annexe du 10 décembre 2002 relative aux salaires	48
Marchés financiers (activités) : accord du 18 mars 2021 relatif à la substitution des articles 13 et 21 de la convention collective	50
Marchés financiers (activités) : accord du 18 mars 2021 relatif à la composition et aux moyens de fonctionnement du CASCI Bourse	53
Mutualité : avenant du 5 février 2021 à l'accord du 20 septembre 2019 relatif à la participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité (art. 4) ...	63
Notariat : avenant n° 41 du 18 février 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2021	66
Pharmaceutique (industrie) : accord du 18 février 2021 relatif aux frais de logement et de nourriture	68
Pharmaceutique (industrie) : accord du 18 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021	70
Portage de presse : avenant du 14 janvier 2021 relatif à la rémunération minimale au 1 ^{er} janvier 2021	73

Propreté (entreprises) : avenant n° 17 du 22 février 2021 relatif à la modification de l'article 7 (ex annexe 7) dans le contexte de la crise sanitaire et économique (Covid-19)	75
Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications	77
Transformation des grains : avenant n° 15 du 28 janvier 2021 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1 ^{er} février 2021	96
Transport ferroviaire : dénonciation par lettre du 15 février 2021 de l'UTP de l'accord du 8 septembre 2010	99
Viandes (industrie et commerce en gros) : accord du 10 février 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle	101
Viandes (industrie et commerce en gros) : accord du 10 février 2021 relatif à la classification des emplois	109
Viandes (industrie et commerce en gros) : accord du 10 février 2021 relatif au financement du paritarisme	129
Viandes (industrie et commerce en gros) : accord du 10 février 2021 relatif aux instances paritaires de branche	133

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 68 du 11 février 2021
relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2150386M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article III-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1^{er} mars 2021.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 11 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2021

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel base 151,667 heures	Forfait annuel heures base 1607 heures	Forfait annuel jours base 218 jours
I	A	176	1 601,04		
	B	181	1 608,46		
	C	186	1 615,88		
II	A	195	1 623,31		
	B	205	1 630,73		
	C	210	1 638,15		
III	A	225	1 645,58		
	B	235	1 676,75		
	C	245	1 748,74		
IV	A	260	1 854,40		
	B	280	1 996,07		
	C	300	2 138,88		
V	A	320	2 267,78		
	B	340	2 408,30		
	C	365	2 585,95		
VI*	A	370	2 261,75	27 141,03	31 212,19
	B	375	2 422,83	29 073,93	33 435,02
	C	380	2 596,44	31 157,30	35 830,89
VI	A	390	2 766,26	33 195,07	38 174,33
	B	430	3 084,20	37 010,36	42 561,92
	C	460	3 416,61	40 999,37	47 149,28
VII	A	500	3 803,87	45 646,41	52 493,37
	B	600	4 321,32	51 855,81	59 634,18
	C	700	5 123,22	61 478,58	70 700,37
* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X.2 de la convention collective nationale).					

Accord paritaire du 18 février 2021

relatif aux salaires et primes pour l'année 2021
(Bretagne Ouest-Atlantique)

NOR : ASET2150395M

IDCC : 1396

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

SFAC Bretagne Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des minima

L'évolution des salaires minima pour l'année 2021 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1^{er} février 2021, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1^{er} février 2021

(En euros.)

	Coefficient	Taux horaire brut	Rémunération mensuelle brute (taux horaire x 151,67 heures)
Niveau I	120	10,26	1 556,13
	125	10,34	1 568,27
	135	10,40	1 577,37
Niveau II	145	10,47	1 587,98
	155	10,64	1 613,77
	165	10,82	1 641,07
Niveau III	175	11,08	1 680,50
	185	11,35	1 721,45
	195	11,78	1 786,67

Article 2 | Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1^{er} février 2021 la contrepartie financière forfaitaire à 182 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

Article 3 | Formalités de dépôt. Publicité

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

IDCC : 2247 | **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

Accord collectif de branche du 21 janvier 2021

relatif aux dispositifs de la formation professionnelle

NOR : ASET2150394M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA Banque ;

FNPSF CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO Assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les différents dispositifs de la formation professionnelle.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, a profondément réformé les dispositifs de la formation professionnelle.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

Le présent accord vise à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition des salariés et des employeurs pour activer des leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain :

- favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes ;
- renforcer l'adaptabilité des salariés aux évolutions des postes de travail en développant leurs compétences ;

- assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise ;
- permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs ;
- faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

À l'instar de l'accord de branche du 14 avril 2016, les parties signataires réaffirment leur volonté :

- d'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignées de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap ;
- de renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ :
 - en assurant le développement de l'alternance, la promotion de validation des acquis et de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement des missions tutorales ;
 - en définissant une politique d'abondement dans le cadre du compte personnel de formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux rappellent le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle contribue activement à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en procédant notamment à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche et en assurant un suivi des actions menées en faveur de la formation et de l'emploi.

Elle assure également l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national.

Elle étudie tous les moyens techniques et financiers permettant d'assurer au personnel des entreprises de la branche professionnelle, la formation et le perfectionnement professionnels permanents. Elle interagit avec les instances de l'OPCO Atlas, notamment en impulsant des actions transversales.

Elle peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle précisent également que la formation professionnelle peut être dispensée à distance pour tous les salariés concernés.

Le présent accord constitue un socle fondamental en matière de formation professionnelle et de dispositifs associés. Les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises et les salariés à consulter 2 autres accords de branche plus spécifiques et portants sur :

- la reconversion et promotion par alternance « Pro-A » (accord à durée indéterminée du 10 décembre 2020) ;
- les taux de contribution à la formation professionnelle (accord annuel du 24 novembre 2020).

En tout état de cause, les entreprises et salariés peuvent solliciter l'opérateur de compétences, l'OPCO Atlas, afin d'être accompagnés dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions légales relatives aux dispositifs de la formation professionnelle sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

À défaut, cet accord ne sera pas applicable.

Article 5 | Dispositions particulières

Les parties signataires conviennent que des dispositifs d'information particuliers à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés seront élaborés en lien avec les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et l'OPCO Atlas.

Titre II Favoriser l'insertion dans la branche

Article 1^{er} | Contrat d'apprentissage

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[1] portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat d'apprentissage.

1.1. Dispositions générales

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage ;
- une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/17-contrat-apprentissage.pdf>.

Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus peut entrer en apprentissage. Toutefois, des dérogations à ce principe sont possibles :

- l'âge minimum peut être de 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a achevé la scolarité du collège ;
- l'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :
 - pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur ;
 - en cas de rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire ;
- l'âge n'est pas limité dans les cas suivants notamment :
 - pour les travailleurs handicapés ;
 - pour les porteurs de projet de création ou reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

1.2. Réalisation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est transmis auprès de l'OPCO Atlas qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire du contrat d'apprentissage s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

1.3. Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage, si le contrat est conclu à durée indéterminée) varie entre 6 mois et 3 ans, selon la durée du cycle de formation, lui-même variable selon le diplôme préparé, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés notamment.

La durée de formation est fixée par une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti. En tout état de cause, cette durée ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage.

1.4. Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, d'une visite d'information et de prévention.

1.5. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage^[1] est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié volontaire au sein de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité :

- 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 de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ou justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du maître d'apprentissage, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le maître d'apprentissage est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée en compétences.

Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de maître d'apprentissage, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge^[2].

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à 2 apprentis ou 3 apprentis lorsque le contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

Lorsque l'employeur choisit un maître d'apprentissage, il est vivement encouragé à faire suivre aux maîtres d'apprentissage ayant à leur charge plusieurs apprentis, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité de maître d'apprentissage, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation du maître d'apprentissage est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

En toute hypothèse, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage pourront être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/26-tutorat.pdf>.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>.

Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

1.6. Prise en charge du contrat d'apprentissage

L'OPCO Atlas prend en charge les coûts pédagogiques du contrat d'apprentissage^[1] conformément aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats déterminés par la branche professionnelle ou, à défaut, aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats fixés par France Compétences. Ces listes de coûts contrats sont accessibles auprès des services de l'OPCO Atlas.

Les frais annexes engagés^[2] par les centres de formation des apprentis (CFA) sont pris en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

Article 2 | *Contrat de professionnalisation*

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[3] portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat de professionnalisation.

2.1. Objectifs et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le recours au contrat de professionnalisation doit s'inscrire dans une perspective d'insertion durable de l'alternant dans l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant été en contrat unique d'insertion (CUI).

2.2. Réalisation du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être déposé auprès de l'OPCO Atlas dans les 5 jours ouvrables qui suivent le démarrage du contrat.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

[1] https://www.opco-atlas.fr/cout-contrat.html?f%5B0%5D=branche_professionnelle%3A276.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217>.

[3] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/15b-contrat-pro.pdf>.

Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

2.3. Durée du contrat et de la formation

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :

- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- l'obtention d'une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances ;
- de former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires, à savoir :

- les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (infra bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (infra CAP/BEP) ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI ;
- les personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi.

La prolongation est également possible dans les cas suivants :

- la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
- le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCO Atlas poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation.

Cette formation théorique est d'une durée minimale de 15 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures pour les qualifications visées par la convention collective et les publics spécifiques, et de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures, pour les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnels et les certificats de qualification professionnelle.

La durée maximale de la formation théorique sera de 50 % de la durée du contrat pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

2.4. Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

2.5. Prise en charge par l'OPCO Atlas

L'OPCO Atlas prend charge tout ou partie des frais pédagogiques^[1] conformément aux critères de prise en charge définis par la branche professionnelle et validés par les instances de l'OPCO.

Les coûts pédagogiques non pris en charge pourront être financés sur le plan de développement de compétences de l'entreprise.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation ou d'absentéisme, la formation est financée par l'OPCO Atlas conformément aux règles validées par les instances de l'OPCO.

2.6. Tutorat

Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne choisie 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. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du tuteur, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le tuteur est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée de compétences. Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction

[1] <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217>.

de tuteur, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.^[1]

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats.

Lorsque l'employeur désigne un tuteur, il est vivement encouragé à faire suivre aux tuteurs ayant à leur charge plusieurs bénéficiaires de contrats de professionnalisation, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité tutorale, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation tutorale est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur pourront être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Titre III Maintenir dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

- facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- facteur de maintien et de développement dans l'emploi ;
- facteur de mobilité tant professionnelle que géographique,

et également, facteur de retour à l'emploi au bénéfice des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

Chapitre I^{er} Formation à l'initiative de l'employeur

Article 1^{er} | Plan de développement des compétences

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[2] portant sur le plan de développement des compétences.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/18-plan.pdf>.

1.1. Définition du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salariés aux évolutions des postes de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de développement des compétences doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective communiquée aux salariés et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain.

Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de développement des compétences, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'observatoire des métiers de la branche.

1.2. Actions de formation du plan

Le plan de développement des compétences comporte deux types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

1.3. Élaboration du plan de développement des compétences

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

1.4. Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

La commission de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette commission peut cependant être constituée par accord d'entreprise lorsqu'elle n'est pas obligatoire.

La commission de formation est chargée de préparer les délibérations relatives aux orientations stratégiques et à la politique sociale, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Le CSE et la commission de formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de la formation continue (dont le plan de développement des compétences) et de la validation des acquis de l'expérience.

Article 2 | *Promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)*

Le dispositif de promotion ou reconversion par alternance s'applique à l'unique condition qu'un accord de branche ait été conclu puis étendu par le ministère du travail.

Le dispositif « Pro-A » a vocation à permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont négocié et signé un accord relatif à la « Pro-A » en date du 10 décembre 2020.

Les employeurs et salariés sont invités à consulter cet accord^[1] afin de connaître les modalités pratiques de ce dispositif.

Chapitre II Formations à l'initiative du salarié

Article 1^{er} | *Projet de transition professionnelle*

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[2] portant sur le projet de transition professionnelle.

1.1. Définition et bénéficiaires

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

1.2. Financement

Les frais pédagogiques et la validation de la certification sont pris en charge par les associations de transition professionnelle uniquement si les droits CPF du salarié ne sont pas suffisants, et ce, dans la limite d'un plafond.

Dès lors que le dossier du salarié a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), le salarié peut bénéficier d'une rémunération conditionnée à l'assiduité à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Article 2 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et

[1] https://www.planetecscs.fr/content/uploads/sites/3/2021/01/20201211_Accord-collectif-Pro-A_CPPNI-VS.pdf.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/20-cpf-transition.pdf>.

moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Le financement du bilan de compétences diffère en fonction qu'il soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- lorsqu'il est à l'initiative du salarié, il est financé par le CPF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur. À défaut, un financement personnel reste possible ;
- lorsqu'il est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de développement des compétences) et, le cas échéant, par l'OPCO Atlas, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail :

- lorsqu'il est réalisé, en tout ou partie, pendant le temps de travail, l'employeur doit donner son accord selon les conditions fixées par accord d'entreprise ou à défaut conformément aux dispositions légales ;
- lorsqu'il est réalisé en dehors du temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 3 | *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 4 | Compte personnel de formation (CPF)

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation^[1] favorise la montée en compétences du salarié qui devient acteur de son parcours professionnel.

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

Pour les entreprises de la branche, le compte personnel de formation peut constituer un des moyens leur permettant de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité et encouragent les parties prenantes à s'inscrire une convergence d'intérêts à la fois pour développer les compétences des salariés, à la fois pour les besoins de l'entreprise.

4.1. Définition et bénéficiaires

Le compte personnel de formation (CPF) appartient et s'adresse à toutes les personnes de 16 ans et plus et par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

Le CPF est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidé leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Le CPF recense :

- les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Chaque titulaire peut accéder à son CPF à l'adresse suivante : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/cpf-outils.pdf>.

4.2. Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- de bénéficier d'un accompagnement pour la validation des acquis et de l'expérience ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- d'acquérir le permis B, uniquement lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :
 - l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
 - le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

4.3. Abondements au compte personnel de formation

Le salarié peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF et/ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de groupe.

Dans le cas où un abondement de branche au profit du CPF serait envisagé, les membres de la CPNEFP s'engagent à examiner dans les meilleurs délais, et en relation avec l'OPCO, les possibilités d'abondements et le cas échéant, définir une liste de formations éligibles.

4.4. Mobilisation du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5 | Validation des acquis de l'expérience

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valoir l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de développement des compétences, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

Article 6 | Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié peut prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Titre IV Orienter professionnellement et déterminer les besoins de formation

Article 1^{er} | Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Sous réserve de l'article L. 6111-6-1 du code du travail, le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- Pôle emploi ;
- Association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- Mission locale ;
- Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, se rapprocher d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'APEC s'il est cadre, ou d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dans les autres cas.

Le CEP accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle prévus à l'article L. 6323-17-1 du code du travail.

L'offre de service du CEP est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 2 | Entretien professionnel

L'employeur a l'obligation de faire passer un entretien professionnel au salarié tous les 2 ans. Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également 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.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à

l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste et également dans l'hypothèse où le salarié obtient une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou qu'il lui est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la démarche, l'OPCO Atlas met à leur disposition des fiches explicatives^[1] et trames d'entretiens professionnels.

Les entreprises sont invitées à utiliser les documents mis à leur disposition sur le site internet de l'OPCO Atlas^[2].

Article 3 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences est traité à l'article 2 du chapitre II du titre III du présent accord.

Titre V Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1^{er} | Missions

Les partenaires sociaux confirment le rôle de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cet observatoire des métiers et des qualifications est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la CPNEFP du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

Article 2 | Financement

L'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances est géré par les services de l'OPCO Atlas.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-employeurs.pdf>.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-outils.pdf>.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'OPCO Atlas après accord de ses instances paritaires compétentes.

Titre VI Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'OPCO Atlas dans le cadre de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances pourra également mandater l'observatoire des métiers et des qualifications pour diligenter toute étude ou enquête sur les dispositifs de la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 2 février 2021

relatif aux modalités de négociation collective dans les branches

NOR : ASET2150405M

IDCC : 1747, 2075

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

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches, initié par les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

Ainsi, s'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les partenaires sociaux des branches des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ont souhaité se réunir pour élaborer un accord définissant les modalités de négociation collective, afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment suite à la signature d'un accord de regroupement de branches à caractère volontaire le 15 avril 2019 (étendu).

Dans ce cadre, le présent accord est proposé, et a pour objet notamment de définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels pendant cette période de transition et d'organiser les modalités de négociation d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI, commune à la branche nouvellement créée par ce rapprochement.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Ce projet a pour ambition de s'approcher au plus près des besoins des salariés des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des conventions implique la constitution d'un dispositif conventionnel commun et le cas échéant, le maintien de spécificités sectorielles.

La poursuite des travaux de rapprochement s'inscrit dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de la convention de branche telle qu'issue de la négociation avec les partenaires sociaux.

Un avenant au présent accord pourrait être négocié si d'autres branches professionnelles souhaitent rejoindre ultérieurement cette démarche de rapprochement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour négocier leur rapprochement dans le cadre d'un champ conventionnel commun.

À l'issue de ce délai, les dispositions de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Il est précisé que, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre I^{er} Modalités de négociation de la CPPNI commune

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet de mettre en place une instance de négociation temporaire destinée à négocier la CPPNI commune et les modalités de poursuite du dialogue social au sein des deux anciennes branches, le temps de la phase de transition de 5 ans emportant le maintien temporaire des dispositifs de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Le présent accord prévoit donc :

- la composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation de la CPPNI ;
- la méthode et les blocs thématiques de négociation.

Cet accord est applicable aux branches des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2 | Composition, organisation et moyens alloués à l'instance temporaire de négociation

Article 2.1 | Composition

La commission nationale paritaire de négociation interbranches est composée comme suit :

- la délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;
- la délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants, permanent(s) des organisations compris, soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

La prise en charge des frais de restauration, transports et le cas échéant hébergement (cf. article 2.3), des participants à la commission nationale paritaire de négociation interbranches est limitée à 2 par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée.

Afin d'optimiser les travaux de la commission et la communication entre chacun des membres, il est préconisé que chacune des organisations désigne les mêmes interlocuteurs pour toutes les réunions.

Article 2.2 | Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre bimestrielle de la commission paritaire nationale de négociation interbranches. Les réunions se tiendront en présentiel, sauf circonstances exceptionnelles (exemples non exhaustifs : épidémie, intempéries, etc.) et/ou d'un commun accord en application des règles de représentativité en vigueur. De plus, si nécessaire, des réunions supplémentaires pourront être décidées. Elles se tiendraient le cas échéant en visioconférence, sauf commun accord entre les deux délégations de la commission.

Un calendrier annuel prévisionnel sera établi et pourra être révisé paritairement sur demande de l'une des organisations patronales ou syndicales et par décision commune.

Par ailleurs, les rencontres de la commission paritaire nationale de négociation interbranches auront lieu l'après-midi.

Chaque organisation syndicale doit indiquer, dans la mesure du possible, le nom des participants et/ou le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 15 jours à l'avance.

Article 2.3 | Moyens

La prise en charge des frais consécutifs aux réunions de la commission nationale paritaire de négociations interbranches est assurée conformément aux règles suivantes :

Ces remboursements concernent les frais de transport, de repas et éventuellement d'hébergement engagés à l'occasion de ces réunions. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, sur production des justificatifs correspondants, dans les conditions suivantes :

- train : prix du billet SNCF aller/retour en seconde classe ;
- véhicule : indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué entre le domicile et la gare (ou l'aéroport), calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal et dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV ;
- avion : prix d'un billet en seconde classe dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 4 heures du lieu de réunion par une ligne ferroviaire à grande vitesse ;
- repas : montant de 25 € par repas ;

- hébergement : nuit d'hôtel (chambre simple ou chambre double) pour un montant maximum de 90 € hors Paris et 110 € à Paris, dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 3 heures du lieu de la réunion en transports en commun.

Les participants, dans la limite de 2 par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de la branche nouvellement créée (cf. article 2.1), sont remboursés par l'organisation patronale à laquelle l'entreprise dont est issu le salarié est adhérent.

Il est rappelé que les journées de réunion de négociation sont rémunérées comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations conformément aux dispositions de chacune des conventions collectives, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion.

Les convocations seront adressées au moins 30 jours calendaires avant la réunion ; et les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des échanges seront également transmis, dans la mesure du possible, au moins 30 jours calendaires avant la réunion.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par le secrétariat de la commission nationale paritaire de négociation interbranches, assuré par la délégation patronale ; et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans la mesure du possible dans les 15 jours calendaires suivants la réunion et au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant la prochaine réunion.

Titre II Modalités de négociation au niveau de la nouvelle branche

Article 3 | Blocs thématiques

Dès signature du présent accord, les parties s'entendent à négocier en premier lieu un accord de mise en place d'une CPPNI commune afin de pouvoir se doter d'un cadre de négociation commun et permettre la signature et l'extension des accords collectifs.

Dans un second temps, les parties s'engagent à négocier, dans le cadre de la CPPNI commune, notamment les blocs thématiques suivants dans un ordre à définir entre les parties :

- le champ d'application ;
- la représentation du personnel et droit syndical ;
- le contrat de travail (de la constitution à la rupture) ;
- la durée du travail et l'organisation du temps de travail ;
- la formation professionnelle ;
- les congés (dont congés spéciaux) et jours fériés ;
- la protection sociale (garanties collectives prévoyance et frais de santé) ;
- la santé au travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les classifications ;
- les salaires et accessoires de rémunération ;
- l'emploi et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cette organisation thématique pourra être modifiée et/ou ajustée en fonction de l'avancement des négociations et/ou des évolutions législatives.

Article 4 | Maintien temporaire du dialogue social au sein des branches dans leurs anciens périmètres

Pendant la période de transition de 5 ans, ayant débuté conformément aux dispositions légales à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté de rapprochement des champs, soit à compter de sa

date de signature le 23 avril 2019, il est précisé que, dans chaque secteur d'activité susvisé, des commissions sectorielles paritaires pourront continuer de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques liés aux secteurs susvisés. Ces instances continueront ainsi d'être des lieux de discussion constructifs, sans pour autant avoir un rôle décisionnel (réservé à la CPPNI commune).

Il est expressément convenu que toutes les thématiques discutées et éventuellement négociées au sein de ces commissions sectorielles paritaires devront faire l'objet d'une adoption par la CPPNI commune conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Les parties s'engagent ainsi, dans le cadre du présent accord, à respecter et à faire appliquer au niveau de la CPPNI commune les travaux ressortant du dialogue social au niveau des commissions sectorielles paritaires de chaque secteur, sous réserve de la conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables et du champ d'application de la branche.

Titre III Dispositions finales

Article 5 | Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront en priorité par courrier électronique (sur demande spécifique par courrier postal).

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents de travail susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la commission. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur. Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est conclu sans limitation de durée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

Il est rappelé que compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Publicité. Formalités de dépôt. Entrée en vigueur

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'homme de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 9 | Révision

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré à ce dernier, devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Fait à Paris, le 2 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CARRIÈRES ET INDUSTRIES DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Accord professionnel du 10 février 2021

relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique
d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150398M

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

UNICEM ;

FIB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Bâtimat-TP CFTC ;

FNSCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a fortement affecté en 2020 la production et la commercialisation des matériaux de construction, compte tenu du confinement du printemps 2020 ayant arrêté les activités industrielles et les chantiers du bâtiment et des travaux publics dont dépendent économiquement les secteurs d'activité de nos secteurs professionnels.

La reprise d'activité après ce confinement a été difficile, avec notamment un ralentissement des chantiers et des productions compte tenu des contraintes apportées par les règles sanitaires. Malgré la reprise de l'activité à partir du 3^e trimestre, l'impact du confinement et de la crise sanitaire n'a pas pu être rattrapé.

L'activité du bâtiment devrait enregistrer cette année une chute de l'ordre de 15 % en valeur par rapport à 2019, et celle des TP une baisse d'environ 14 %.

Selon les estimations, l'activité 2020 devrait être en net recul par rapport à l'année 2019 : – 8 % pour la production de granulats, – 10 % pour les livraisons de BPE et – 3 % pour l'industrie du béton.

L'activité future des secteurs d'activité des branches professionnelles sera également durablement affectée par cette crise sanitaire, dans les 2 à 3 ans à venir :

- arrêt pendant le confinement puis reprise graduelle des activités liées à l'immobilier (ventes de logements, instruction des permis de construire, report des appels d'offres...).

380 000 logements ont en effet été autorisés en 2020, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019, et représentent 65 000 logements en moins ;

- report des élections municipales ayant retardé la mise en place des nouvelles équipes et le lancement des nouveaux projets ;
- crise économique liée à l'épidémie devant entraîner une diminution des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités ;
- le plan de relance lancé par le Gouvernement devrait peu concerner nos activités, les efforts dans le bâtiment étant portés sur les travaux de rénovation, peu consommatrice de matériaux ; les travaux publics pourraient toutefois bénéficier du plan de relance, notamment pour certaines infrastructures.

De plus, la future réglementation environnementale (RE 2020), devant entrer initialement en vigueur mi-2021, et qui sera peut-être reportée début 2022, doit définir de nouvelles exigences, susceptibles d'impacter fortement les modes constructifs en favorisant notamment la construction bois, pour les logements dans un premier temps.

Alors que, après le premier confinement, l'activité avait pu repartir avec les carnets de commandes antérieurs, la crise a entraîné une baisse importante des prises de commandes.

Le bâtiment compte tenu des facteurs ci-dessus prévoit une progression de l'activité par rapport à 2020, mais ne permettant pas de retrouver le niveau de 2019, la forte baisse des permis de construire de 2020 devant se traduire à terme par une baisse des mises en chantier de l'ordre de 100 000 logements.

De plus, le segment du non-résidentiel serait également fort impacté par la baisse des permis et surfaces commencées.

Les travaux publics, compte tenu notamment de la baisse importante des appels d'offres en 2020, ont également enregistré une baisse des carnets de commandes, qui se traduira à terme par un repli de l'activité par rapport à 2019, qui pourrait être atténuée par les mesures du plan de relance.

Ces baisses de nos principaux marchés vont avoir un impact important sur l'activité de nos secteurs en 2021, les premières estimations montrant une progression par rapport à 2020, mais ne permettant pas de retrouver le niveau de 2019 :

- + 4 % sur 2020 pour les granulats soit un recul de 4 % sur 2019 ;
- + 0,5 % sur 2020 pour le BPE soit un recul de 10 % sur 2019 ;
- 1 % sur 2020 pour l'industrie du béton soit un recul de 4 % sur 2019.

Ces estimations au niveau national recouvrent des disparités régionales importantes, avec des baisses nettement plus importantes dans certaines zones, ou selon les produits commercialisés.

Des parties du territoire (zones rurales, certaines zones urbaines) ou certains secteurs professionnels pourraient subir des baisses de marché supérieures aux estimations nationales et les entreprises pourraient devoir recourir à des réductions d'horaire et notamment dans le cadre du dispositif APLD, pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale des entreprises du secteur.

Compte tenu des cycles longs dans le secteur du BTP, particulièrement dans le bâtiment, entre les projets, les financements, les autorisations préalables à la construction et l'ouverture des chantiers, un retour rapide à un niveau d'activité « normal » ne peut être envisagé avant 2022 ou après, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et de ses impacts économiques.

De plus, des mesures sanitaires mises en place pour lutter contre la propagation du virus ont conduit les entreprises à revoir et adapter, voire modifier ses modalités d'organisation du temps de travail.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société économique et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de permettre aux entreprises de pouvoir réduire le temps de travail pendant une période donnée, dans un objectif de préservation de l'emploi.

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques et, en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Au vu de ce diagnostic économique partagé et des perspectives d'activité du secteur qui risque de se dégrader dans les deux prochaines années, les partenaires sociaux ont pris la décision, à l'issue de la réunion paritaire du 10 février 2021, d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), issu de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 afin qu'il puisse être mobilisé autant que de besoin par les entreprises des industries de carrières et production de matériaux de construction.

Les parties, conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, mais soucieuses de préserver les compétences, ont décidé de mettre en place par le présent accord le dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Distinct de l'activité partielle « classique » qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur.

Les dispositions du présent accord sont d'application supplétive conformément aux dispositions du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou qui pourraient se tenir sur ce thème, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit « unilatéral » soit décider de négocier un accord particulier avec les représentants du personnel et/ou les représentants syndicaux lorsqu'ils existent.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent accord.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 2 | Mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre de l'APLD s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ce pour une durée maximum de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

Le dispositif est conjointement élaboré par l'employeur et le CSE, lorsqu'il existe.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD pour le maintien en emploi dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au CSE, lorsqu'il existe, étudier les demandes du CSE et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le CSE sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à la DIRECCTE avant le 30 juin 2022.

Article 3 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'APLD, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise ainsi si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, ou les emplois concernés. Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif APLD : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quel que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'APLD, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Toutefois et en application des dispositions légales, l'employeur ne peut pas bénéficier, pour un même salarié et sur une même période, du dispositif d'activité partielle de droit commun et du bénéfice de l'APLD, sauf exceptions prévues par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Cela étant, l'employeur bénéficiant du dispositif APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Le dispositif de l'APLD n'est pas un dispositif qui peut être individualisé. Cela étant, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...).

Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 5 | Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Conformément à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail^[1], ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi. Dans ce cas, l'employeur en informera le CSE, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Article 6 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1^{er} du décret précité du 28 juillet 2020, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe ;

[1] Article L. 3141-24 du code du travail :

I. Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II. Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 3 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement...) ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Article 7 | Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret du 28 juillet 2020, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Ce bilan porte sur le respect des engagements mentionnés aux 4° et 5° du I de l'article 1^{er}, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

En cas d'acceptation tacite de l'homologation du document unilatéral (absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours), l'employeur transmet au CSE une copie de sa demande ainsi que son accusé de réception.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 8 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif APLD vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral doit déterminer les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le CSE, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'APLD pendant la durée effective de l'APLD.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'APLD tel que défini par l'entreprise.

En cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020^[1].

Article 9 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, le document unilatéral doit préciser que la rémunération sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'APLD et de l'activité partielle de droit commun :

- le dispositif « Pro-A » qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de coconstruire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégiées et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;

[1] Dans ce cas, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

- la convention conclue entre l'OPCO2i et le ministère du travail s'agissant du plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 10 | Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'APLD n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Si le versement de dividendes est envisagé par les instances dirigeantes (conseil d'administration, conseil de surveillance...) des entreprises concernées, à la date de consultation du CSE lorsqu'il existe, les partenaires sociaux recommandent que celui-ci en soit informé.

Article 11 | Modalités d'information du personnel et des institutions représentatives du personnel

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral. L'employeur doit également décider d'informer les salariés, par écrit, dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins 7 jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD.

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de 6 mois prévus à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 12 | Commission de suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi et d'un bilan annuel au sein de la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 13 | Date d'application et durée

L'accord fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension. Les partenaires conviennent d'examiner son éventuel renouvellement avant la fin du premier semestre 2022.

Article 14 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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.

Article 15 | Révision

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 1 mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16 | Dépôt

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'homme.

Fait à Paris, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14 – Minéraux divers :

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15 – Matériaux de construction :

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 – Services divers (marchands) :

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

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

IDCC : 2785 | **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

Avenant n° 1 du 12 mars 2021

à l'accord du 2 décembre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée
(APLD)

NOR : ASET2150332M

IDCC : 2785

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

CPJ-CNCJ ;

SYMEV ;

SOPVEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 54, crée un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de baisse durable de l'activité.

Par un accord du 2 décembre 2020, les représentants de la branche des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires ont conclu un accord portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Pour parfaire leur accord et se conformer aux observations formulées par la direction générale de l'emploi et la formation professionnelle, il est apparu nécessaire aux représentants de la branche de compléter les dispositions conventionnelles ainsi adoptées sur plusieurs points.

Ces compléments sont visés dans le cadre du présent avenant n° 1 qui doit être considéré comme un avenant à l'accord, conclu le 2 décembre 2020. L'extension de ces nouvelles dispositions conventionnelles sera également demandée.

Article 1^{er} | Enrichissement du préambule de l'accord du 2 décembre 2020

Le préambule de l'accord du 2 décembre 2020 est enrichi des éléments suivants, qui s'insèrent au 3^e alinéa :

« Les partenaires sociaux font état des conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire liée au "Covid-19" et des risques que cette crise fait peser sur l'évolution des emplois et des activités des structures de liquidations judiciaires et de ventes aux enchères publiques.

En effet, l'activité judiciaire est quasi à l'arrêt car les tribunaux de commerce ne prononcent plus jugement de liquidations judiciaires. Le produit total des ventes judiciaires ayant baissé de 20 % par rapport à l'année 2019, à l'exception de Paris qui a bénéficié d'une importante vente autorisée et réalisée avant le confinement.

De même pour les ventes volontaires on constate une baisse de 25 % environ du notamment à la frilosité des vendeurs et à l'impossibilité pour les acheteurs de se rendre aux expositions des objets. Les ventes live ne permettent pas de revenir au niveau antérieur.

À Paris, cette baisse d'activités impacte la profession de crieurs de salles et de clerks au procès-verbal qui sont dépourvus d'emploi en raison des ventes live.

La profession de crieur risque à terme de disparaître, il serait bon que l'ensemble des partenaires sociaux réfléchissent à proposer un panel de formations permettant leur reconversion.

Il ne fait aucun doute que la crise sanitaire est la conséquence de la baisse durable de l'activité des offices.

Cette baisse générale de l'activité restera majeure sur toute l'année 2021, tant que perdureront toutes les causes et facteurs de réduction identifiée en 2020, en lien avec la crise sanitaire.

Un retour à la normale ne pourra se faire que très progressivement et ne sera concevable qu'à l'issue de cette crise sanitaire. »

L'alinéa 4 du préambule de l'accord du 2 décembre 2020 devient l'alinéa 12.

Article 2 | Modifications du champ d'application et objet de l'article 1^{er} de l'accord du 2 décembre 2020

Il est introduit les dispositions suivantes à l'alinéa 1 :

« Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008 (IDCC 2785). »

Article 3 | Durée d'application du dispositif

Il est introduit les dispositions suivantes à l'alinéa 3 :

« Le dispositif d'APLD de branche s'applique aux entreprises par conclusion d'accords collectifs et dépôts de documents unilatéraux qui devront être transmis pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022. »

Article 4 | Indemnisation des salariés-réductions d'horaires

Il est introduit les dispositions suivantes à l'alinéa 2 :

« La réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail, sauf cas exceptionnel résultant de la situation particulière de l'office, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 consécutifs ou non appréciés sur une période de 36. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. »

Article 5 | Formation professionnelle

Il est introduit les dispositions suivantes à l'alinéa 1 :

« Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les offices ou les SVV devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié de l'office ou de la SVV et y compris les salariés placés en APLD en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de la SVV en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord. »

Article 6 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée identique à celle de l'accord conclu le 2 décembre 2020.

L'extension du présent avenant sera également sollicitée.

Le présent avenant prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 | Modalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant à l'accord du 2 décembre 2020 est déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Ce dépôt est dématérialisé et s'effectuera sur la plateforme : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Ce dépôt permet de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs.

Il sera cependant établi autant de copies qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 12 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : 787 | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Accord du 25 janvier 2021

relatif au financement de la formation professionnelle pour 2021

NOR : ASET2150397M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFE-CGC EC CAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter

des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux cabinets de moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 3 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2021 sur les salaires 2021.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoi qu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 15 février 2021

à l'annexe du 10 décembre 2002
relative aux salaires

NOR : ASET2150396M

IDCC : 2264

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

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC FSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant a pour objet de redéfinir le niveau des salaires conventionnels impactés par la revalorisation du Smic applicable depuis le 1^{er} janvier 2021 conformément à l'article IV de l'avenant salarial du 9 novembre 2020.

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 :

- à compter du 1^{er} janvier 2021, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 216 ne pourra être inférieur à 1 554,58 € brut pour un temps plein ;
- à compter du 1^{er} janvier 2021, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 217 ne pourra être inférieur à 1 554,58 € brut pour un temps plein.

Article 2

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, à compter du 1^{er} mars 2021 :

- le coefficient 216 est supprimé et remplacé par le coefficient 217 ;
- le coefficient 217 est supprimé et remplacé par le coefficient 218 ;
- le coefficient intermédiaire 218 est supprimé et remplacé par le coefficient 219 ;
- le coefficient 219 est supprimé et remplacé par le coefficient 220 ;

– le coefficient intermédiaire 220 est supprimé et remplacé par le coefficient 221.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} mars 2021 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 mars 2021

relatif à la substitution des articles 13 et 21 de la convention collective

NOR : ASET2150400M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourse ;

CFTC MF ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les ordonnances de septembre 2017 ont profondément bouleversé le contexte et l'organisation des réglementations sociales, et notamment celles relatives aux institutions représentatives du personnel. Fort de ce constat, et dans le but de pérenniser la gestion des œuvres sociales et culturelles des entreprises de la branche, une réflexion collective a été menée entre les partenaires sociaux sur l'avenir du comité interentreprises de la bourse (CIE Bourse), dont il a été paritairement décidé de modifier le cadre juridique.

À cet effet, les articles 13 et 21 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) relatifs au comité d'entreprise et aux activités sociales et culturelles ainsi qu'au CIE Bourse, ont été dénoncés unilatéralement par l'AMAFI par lettre du 16 octobre 2019 et des négociations se sont engagées concernant la mise en place du nouveau cadre, notamment l'accord de branche distinct.

Le présent accord (« Accord »), qui ne contient pas de dispositions spécifiques pour les PME compte tenu de sa nature et de son objet, est donc conclu aux fins de substituer aux articles 13 et 21 de la CCNM, dénoncés, les dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Modification de l'article 13 de la CCNM

Le texte initial de l'article 13 de la CCNM est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 | Comité social et économique

La constitution et le fonctionnement du comité social et économique sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En vue des élections, il est fait appel aux organisations syndicales pour l'établissement d'un protocole préélectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2314-5 du code du travail.

Le montant des subventions versées par l'employeur au comité social et économique est fixé conformément aux dispositions légales. »

Article 2 | Modification de l'article 21 de la CCNM

Le texte initial de l'article 21 de la CCNM est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21 | Constitution du comité des activités sociales et culturelles interentreprises Bourse (« CASCI Bourse »)

Il est constitué un comité des activités sociales et culturelles interentreprises Bourse (« CASCI Bourse ») entre les comités sociaux et économiques (« CSE »), ou entreprises, intéressés pour assurer la gestion de leurs activités sociales et culturelles communes, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 21.1 | Accord de branche

Peuvent adhérer au CASCI Bourse :

- les entreprises sans CSE ou avec CSE à attributions réduites, et les CSE d'entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNM ;
- les entreprises du secteur financier ou appartenant à un groupe du secteur financier conformément aux dispositions de l'article L. 2261-6 du code du travail, disposant ou non d'un CSE, dont le chef d'entreprise ou le CSE le cas échéant, souhaitent bénéficier de la gestion mutualisée offerte par l'adhésion au CASCI Bourse sans pour autant entrer dans le champ d'application de la CCNM.

Cet accord de branche est conclu en référence à l'article R. 2312-44 du code du travail afin de déterminer un nombre de membres représentant les salariés au sein du CASCI Bourse supérieur à la limite légale de douze représentants et de fixer les principes de gouvernance de ce dernier avec les moyens associés pour son fonctionnement.

Article 21.2 | Contrat d'adhésion et la convention de transfert

Un contrat d'adhésion couplé à une convention de transfert signé entre chaque CSE, ou chaque entreprise sans CSE, et le CASCI Bourse a pour objet de formaliser l'adhésion et les modalités de retrait du CASCI des CSE ou de toutes les entreprises (assujetties ou non à la CCNM) ne disposant pas de CSE ainsi que le transfert de la gestion des ASC avec les moyens financiers correspondants. »

Article 3 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues dans l'accord étant intégrées dans le texte de la CCNM, elles pourront être révisées et modifiées conformément à l'article 3 de celle-ci.

Article 5 | Dépôt et extension

L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Son extension est demandée, par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 18 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 mars 2021

relatif à la composition et aux moyens de fonctionnement du CASCI Bourse

NOR : ASET2150399M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourse ;

CFTC MF ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les ordonnances de septembre 2017 ont profondément bouleversé le contexte et l'organisation des réglementations sociales, et notamment celles relatives aux institutions représentatives du personnel. Fort de ce constat, et dans le but de pérenniser la gestion des œuvres sociales et culturelles des entreprises de la branche, une réflexion collective a été menée entre les partenaires sociaux sur l'avenir du comité interentreprises de la bourse (CIE Bourse), dont il a été décidé de modifier le cadre juridique, prenant notamment en compte les évolutions intervenues dans la structure de ses adhérents.

À cet effet, les articles 13 et 21 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) relatifs au comité d'entreprise et aux activités sociales et culturelles ainsi qu'au CIE Bourse, ont été dénoncés unilatéralement par l'AMAFI par lettre du 16 octobre 2019.

Les parties conviennent que le CASCI Bourse est la continuité du comité interentreprises bourse (CIE Bourse puis CSE-IE Bourse), dont l'objet social est inchangé. En conséquence le terme CASCI Bourse est désormais substitué au terme CSE-IE Bourse dans tout document, accord ou convention en vigueur à la date de signature du présent accord de branche (« Accord »).

Avec cet accord, les parties entendent réaffirmer le rôle social du CASCI Bourse quant à l'accès des salariés et leurs ayants droit aux activités sociales et culturelles (ASC) proposées aux adhérents du CASCI Bourse. En effet la gestion mutualisée des ASC permet à tous les ayants droit des adhérents de bénéficier d'un même niveau de prestations et d'en garantir la qualité.

Le présent accord est conclu en référence à l'article R. 2312-44 du code du travail afin de déterminer un nombre de membres représentant les salariés au sein du CASCI Bourse supérieur à la limite légale de douze représentants et de fixer les principes de gouvernance de ce dernier avec les moyens associés pour son fonctionnement.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci étant visées par ses dispositions au même titre que toutes les autres entreprises de la branche.

L'adhésion à cet accord est ouverte aux entreprises du secteur financier ou appartenant à un groupe du secteur financier conformément aux dispositions de l'article L. 2261-6 du code du travail, disposant ou non d'un CSE, dont le chef d'entreprise ou le CSE le cas échéant, souhaite bénéficier de la gestion mutualisée offerte par l'adhésion au CASCI Bourse sans pour autant entrer dans le champ d'application de la CCNM.

Article 1^{er} | Périmètre du CASCI Bourse

Les adhérents au CASCI Bourse sont les entreprises ou les CSE d'entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNM.

Les entreprises extérieures à la CCNM dont le CSE, ou le chef d'entreprise en cas de CSE à attributions réduites ou d'absence de CSE, qui souhaitent bénéficier d'une gestion mutualisée de ses ASC, peuvent adhérer au CASCI Bourse dans les conditions fixées par la convention d'adhésion approuvée par l'assemblée plénière. Elles doivent exercer leur activité dans le secteur financier ou appartenir à un groupe du secteur financier.

Article 2 | Convention d'adhésion au CASCI Bourse

Les CSE, ou les entreprises, déjà adhérents au CASCI Bourse à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont un délai de 3 mois pour signer le contrat d'adhésion à compter de sa réception. Au-delà de ce délai le CSE, ou l'entreprise, est radié des adhérents du CASCI Bourse.

Après avis favorable de l'assemblée plénière sur sa candidature, le CSE ou l'entreprise non dotée de CSE avec budget d'œuvres sociales, souhaitant adhérer au CASCI Bourse signe un contrat d'adhésion conforme aux dispositions de l'article R. 2312-43 du code du travail.

Article 3 | Composition et gouvernance du CASCI Bourse

Le CASCI est organisé autour de :

- l'assemblée générale, qui élit les membres de l'assemblée plénière, les membres des commissions, approuve les comptes et donne *quitus* à l'assemblée plénière de la gestion financière ;
- l'assemblée plénière, organe décisionnaire et souverain dans la gestion des activités sociales et culturelles (ASC), qui administre le CASCI Bourse.

La présidence du CASCI Bourse, dans le cadre des réunions de l'assemblée générale ou de l'assemblée plénière, est assurée par une personne physique ayant reçu délégation du conseil d'administration de l'Association française des marchés financiers (AMAFI).

Les modalités de fonctionnement des instances du CASCI Bourse sont fixées par son règlement intérieur.

Article 3.1 | L'assemblée générale

L'assemblée générale est composée d'un représentant des entreprises adhérentes au CASCI Bourse et des membres titulaires de chaque CSE adhérent au CASCI Bourse, à jour de son dernier appel de cotisation.

Elle se réunit sur convocation du secrétaire du CASCI Bourse sur un ordre du jour établi par l'assemblée plénière.

Elle procède à l'élection des membres de l'assemblée plénière et des membres des commissions tous les 4 ans par vote électronique. Ce vote est initié et piloté par le CASCI Bourse.

Chaque élu titulaire d'un CSE adhérent peut être mandaté par son CSE pour représenter un ou plusieurs autres élus titulaires dans l'exercice de leur droit de vote à l'assemblée générale à condition d'avoir remis au président et au secrétaire du CASCI Bourse un mandat dont le modèle figurera en annexe à chaque convocation.

Article 3.2 | Composition de l'assemblée plénière

L'assemblée plénière du CASCI Bourse est constituée au plus comme suit :

- un représentant des chefs d'entreprise qui assure de droit la présidence du CASCI, désigné conformément à l'alinéa 2 de l'article 3 ;
- dix membres titulaires et dix membres suppléants issus des CSE des entreprises appliquant la CCNM ;
- cinq membres titulaires et cinq membres suppléants issus des CSE des entreprises adhérentes, n'appliquant pas la CCNM.

Outre les dispositions législatives, un membre de l'assemblée plénière du CASCI Bourse perd son mandat :

- lorsque son entreprise ou son CSE n'est plus adhérent du CASCI Bourse ;
- lorsqu'il perd, dans son entreprise, le mandat au titre duquel il a pu être élu au CASCI Bourse, quelle qu'en soit la cause.

Faute de suppléant dans le collège concerné, le poste occupé à l'assemblée plénière reste alors vacant jusqu'aux prochaines élections.

Article 3.3 | Commissions

Les commissions nécessaires à la gestion des activités du CASCI Bourse sont mises en place conformément au règlement intérieur du CASCI Bourse.

Elles sont constituées de membres titulaires ou suppléants des CSE adhérents au CASCI Bourse, élus tous les 4 ans lors d'un vote spécifique de l'assemblée générale ordinaire.

Chaque commission comporte douze membres maximum dont :

- trois membres maximum par CSE ;
- un président(e) élu(e) parmi les membres de l'assemblée plénière du CASCI Bourse.

Un membre de CSE ne peut être élu dans plus de deux commissions. Un(e) président(e) ne peut être élu(e) que dans la commission qu'il/elle préside.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de chaque commission, des élections partielles doivent être organisées par le CASCI Bourse en cas de défaillance définitive suite à démission ou perte du mandat électif de plus de 50 % de ses membres.

Article 4 | Élection des membres du CASCI Bourse et des commissions

Le CASCI Bourse, lors de son assemblée générale ordinaire, organise, tous les 4 ans, le vote des représentants de chaque CSE et entreprises, adhérents au CASCI Bourse pour désigner les membres siégeant à l'assemblée plénière et dans les diverses commissions.

Il a en charge l'organisation de la tenue de l'assemblée générale ordinaire, l'information et l'envoi de la convocation auprès de chaque entité concernée.

Préalablement à l'assemblée générale ordinaire, le CASCI Bourse procède à l'établissement des listes nominatives des personnes se portant candidates aux différents postes à pourvoir, afin de les communiquer aux votants lors de la convocation.

Sont votants, à condition que le CSE ou l'entreprise soit à jour de son dernier appel de cotisation, à la date de l'assemblée générale :

- les élus titulaires de chaque CSE ;
- à défaut de CSE, le représentant de l'entreprise nommé par celle-ci.

Pour l'assemblée plénière, sont éligibles uniquement les représentants des salariés ayant le statut d'élu titulaire de chaque CSE.

Pour les commissions, sont éligibles les représentants des salariés ayant le statut d'élu titulaire ou suppléant de chaque CSE.

Chaque scrutin est un scrutin uninominal majoritaire à un tour.

Aucun quorum n'est requis pour la tenue des élections. L'élection se fait poste par poste à la majorité des personnes présentes ou représentées. En cas d'égalité de voix, le départage se fait au bénéfice de l'âge.

Article 4.1 | Procédure électorale

Un bureau de vote est constitué par décision de la plénière.

Chaque électeur détient une voix sur la liste électorale.

Trois mois avant la date des élections, à l'exception du premier scrutin, chaque secrétaire de CSE doit communiquer au CASCI Bourse, les noms des élus titulaires habilités à voter avec leur adresse électronique.

À défaut de CSE, l'entreprise doit communiquer au CASCI dans le même délai, le nom de son représentant habilité à voter.

Une date butoir de retour de liste est fixée.

Chaque retour de liste fait l'objet d'un accusé de réception par e-mail au CSE.

La non-réponse dans les délais impartis ne permet pas la participation aux élections des membres du CSE.

Chaque CSE ne peut prétendre qu'à un nombre limité de membres élus :

- pour l'assemblée plénière : 2 postes titulaires et 2 postes suppléants ;
- pour les diverses commissions : 3 postes par commission.

Un membre de CSE ne peut être candidat dans plus de deux commissions.

Les candidats à l'assemblée plénière et aux commissions doivent faire acte de candidature directement auprès du CASCI.

Une date butoir de retour des candidatures est fixée.

Chaque candidature fait l'objet d'un accusé de réception par e-mail au candidat.

Un mois avant les élections, chaque membre titulaire des CSE ou, à défaut de CSE, le représentant de l'entreprise ayant répondu dans les règles et les délais, reçoit la liste des candidats(es) aux élections de l'assemblée plénière et des commissions.

Les bulletins raturés ne sont pas comptabilisés.

Le scrutin comporte deux collèges : « CCNM » et « Non CCNM ». Chaque électeur vote dans le collège auquel il appartient.

Sont élus, dans chaque collège, les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix après exclusion du résultat définitif des votes des élus dépassant le quota fixé au 2^e alinéa.

En cas d'égalité des voix, le départage se fait au regard de l'âge du candidat. Le plus âgé est élu.

Les contestations peuvent se faire auprès du tribunal compétent.

Article 4.2 | *Vote par voie électronique*

Dans une optique de simplification, d'allègement des processus administratifs, et afin d'assurer un taux de participation optimum, l'élection des membres de l'assemblée plénière et des commissions, sera réalisée par un vote électronique dont les conditions de mise en place sont visées en annexe.

Chaque électeur reçoit avant la date d'élection un code confidentiel lui permettant de voter accompagné d'une procédure de vote.

Trois jours ouvrables au plus tard après la date de fin des élections, le résultat est communiqué aux élus, à chaque secrétaire de CSE et au représentant des entreprises adhérentes par voie électronique.

Article 5 | *Moyens de fonctionnement du CASCI Bourse*

Article 5.1 | *Règlement intérieur du CASCI Bourse*

L'assemblée plénière du CASCI Bourse établit et adopte, à la majorité des deux tiers des présents, un règlement intérieur fixant les modalités de fonctionnement du CASCI Bourse, qui précisent et complètent le présent accord de branche.

Lors de la première réunion de l'assemblée plénière du CASCI Bourse qui suit son renouvellement, la question d'une éventuelle modification du règlement intérieur est examinée.

Si l'assemblée plénière décide à la majorité relative de procéder à la modification du règlement intérieur, elle fixe également le délai dans lequel un projet de règlement modifié doit lui être présenté. Dans cette attente, le règlement intérieur précédent reste en vigueur.

Article 5.2 | *Bureau et commissions du CASCI Bourse*

Au cours de la première réunion qui suit les élections, l'assemblée plénière procède à l'élection des 4 postes constituant le bureau parmi ses membres, dans l'ordre suivant :

- un secrétaire, parmi les élus titulaires du collège CCNM ;
- un secrétaire adjoint, parmi les élus titulaires ou suppléants ;
- un trésorier, parmi les élus titulaires ;
- un trésorier adjoint, parmi les élus titulaires ou suppléants.

En cas de départage entre 2 candidats ayant obtenu le même nombre de voix, il y a lieu de proclamer le candidat le plus âgé élu.

Au cours de cette même réunion, l'assemblée plénière procède à l'élection des présidents de chaque commission dans les conditions définies dans le règlement intérieur.

Article 5.3 | *Heures de délégation*

La participation à l'assemblée générale et à l'assemblée plénière du CASCI Bourse est, de plein droit, considérée comme temps de travail et payée à échéance normale, ces heures ne s'imputant pas sur les heures de délégation dont dispose l'élu dans son entreprise ou au niveau de la branche le cas échéant. Sur la base de l'information qui lui est adressée par le président du CASCI, l'organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de l'assemblée plénière.

L'élu informe son employeur qu'il doit participer à une réunion de l'assemblée générale ou de l'assemblée plénière.

Vie des commissions du CASCI Bourse

Les commissions du CASCI Bourse sont constituées selon les modalités ci-dessus exposées.

Pour accomplir les missions nécessaires à la vie de ces commissions, leurs membres disposent, quel que soit le nombre de commissions auxquelles ils participent, d'un crédit d'heures dans les conditions suivantes :

- 32 heures par an et par salarié exerçant dans une entreprise adhérente comprenant au moins 100 salariés ;
- 24 heures par an et par salarié exerçant dans une entreprise adhérente comprenant de 50 à moins de 100 salariés ;
- 32 heures par an pour l'ensemble des salariés exerçant dans une entreprise adhérente comprenant moins de 50 salariés.

Lorsque dans une entreprise comprenant moins de 50 salariés, le crédit de 32 heures doit être réparti entre plusieurs membres, cette répartition est effectuée au prorata du nombre de salariés concernés, sauf accord contraire établi entre eux et remis à l'employeur.

Le CASCI Bourse tient à jour la liste des commissions, de leurs membres et des entreprises adhérentes au sein desquelles ils sont le cas échéant salariés. Il communique cette liste à l'organisation patronale de branche, et la tient informée des éventuelles modifications qui y sont apportées. Sur la base de cette information, l'organisation patronale de branche informe les entreprises adhérentes.

Article 6 | Nature et durée de l'accord

Le présent accord a la nature juridique d'un accord collectif de travail au sens des dispositions des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Modalités de révision et de dénonciation

Article 7.1 | Révision

L'accord peut, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision peut être partielle ou porter sur la totalité de l'accord. Elle est notifiée à chacune des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La demande de révision est accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision sont initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Les négociations ont lieu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il est rappelé que les règles de négociation et de signature de l'avenant de révision sont celles prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'avenant conclu est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

Article 7.2 | Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

En cas de dénonciation, l'accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé et, à défaut, pendant une durée de 12 mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation qui est fixé à 3 mois.

Article 8 | Mesures transitoires

Afin d'assurer au mieux la transition, les parties signataires conviennent que les mandats des membres du CSE-IE Bourse élus les 7 et 21 octobre 2020, pendant le délai de survie après dénonciation des articles 13 et 21 de la CCNM, se poursuivront au plus tard jusqu'au 21 octobre 2022.

À cette date, il sera fait application des articles 3 à 5 du présent accord.

Pendant cette période, le bureau en place proposera à l'assemblée plénière de faire réaliser un audit complet.

Article 9 | Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir à l'issue de deux exercices pleins de fonctionnement à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de faire le point sur l'évolution de la structure des adhérents au CASCI Bourse et son impact sur l'application de l'accord ainsi que sur l'opportunité de la présence des organisations syndicales représentatives de branche à l'assemblée plénière.

Article 10 | Entrée en vigueur et dépôt

L'accord prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 18 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Relative à la procédure de vote électronique

Préambule

Comme le propose la loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004, les parties signataires conviennent, pour les élections des membres du CASCI Bourse d'aménager le processus des opérations de vote en ayant recours au vote électronique.

La présente annexe a pour objet de préciser le fonctionnement du système retenu et le déroulement des opérations électorales.

Celle-ci pourra être adaptée en fonction des impératifs techniques du fournisseur qui sera retenu pour la mise en œuvre du vote électronique.

Article 1^{er} | Principe du recours à un prestataire

Les signataires conviennent de confier à une société prestataire, l'organisation matérielle et technique du processus de vote électronique.

La société prestataire qui sera retenue pour l'organisation matérielle de l'ensemble du processus électoral devra garantir le respect des principes généraux du droit électoral indispensables à la régularité du scrutin, à savoir :

- la sincérité et l'intégrité du vote : conformité entre le bulletin choisi par l'électeur et le bulletin enregistré dans l'urne électronique ;
- l'anonymat et le secret du vote : impossibilité de relier un vote émis à un électeur ;
- l'unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin ;
- la confidentialité et la liberté du vote : permettre d'exercer son droit de vote sans pression extérieure.

Le prestataire établira un cahier des charges respectant les obligations légales et les recommandations de la CNIL sur la sécurité des systèmes de vote électronique, en particulier la protection des données personnelles au cours des opérations électorales, et assurant le secret et l'intégrité du vote.

Article 2 | Modalités d'organisation des opérations

Article 2.1 | Modalités des élections

Les électeurs auront la possibilité de voter à tout moment pendant l'ouverture du scrutin, de n'importe quel terminal internet ou intranet, de leur lieu de travail, de leur domicile ou de leur lieu de villégiature en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

Toutes facilités seront accordées aux électeurs pour leur permettre de voter et le temps passé par ces derniers à voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

Les électeurs seront informés de l'ouverture et de la fermeture des bureaux de vote par tout moyen adapté.

Les élections se dérouleront sur une période de 7 jours calendaires.

Article 2.2 | Bulletins de vote

Le prestataire assure la réalisation des pages web et notamment la présentation à l'écran des bulletins de vote, après avoir procédé à l'intégration, dans le dispositif du vote électronique, des noms de candidats et des logos conformes à ceux présentés par leurs auteurs.

Les candidats sont présentés sur les écrans dans l'ordre alphabétique.

Article 3 | Déroulement des opérations de vote

Il sera procédé avant que le scrutin ne soit ouvert :

- par le prestataire : à un test du système de vote électronique et à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;
- par les membres du bureau de vote, à la vérification que l'urne est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet.

Il sera contrôlé par le prestataire, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

Article 3.1 | Modalités d'accès au serveur de vote

Chaque électeur recevra avant le vote, par courrier électronique à son adresse professionnelle, un courriel contenant un lien permettant de récupérer l'identifiant et le mot de passe (générés de manière aléatoire) sur un site sécurisé. Chaque électeur souhaitant voter depuis son lieu de travail doit s'assurer auprès de son employeur du libre accès au site.

Seul le prestataire aura connaissance de l'identifiant et du mot de passe. Le code d'identification ainsi que le mot de passe seront également valables en cas de second tour.

Après avoir cliqué sur le lien, l'électeur devra répondre à une question (date de naissance par exemple) pour s'authentifier. Cette information personnelle, préalablement communiquée par l'employeur au prestataire lors de la constitution des listes, permettra à l'électeur d'obtenir les informations qui lui seront nécessaires pour voter. Toute personne non reconnue n'aura pas accès aux pages du serveur de vote.

Une fois connecté, l'électeur se verra présenter les bulletins de vote et pourra alors procéder à son choix. La confirmation du vote vaut signature de la liste d'émargement dès réception du vote dans l'urne électronique.

En cas de perte ou d'oubli des codes, après que l'électeur se sera identifié, le prestataire lui adressera de nouveaux codes soit à une adresse mail professionnelle ou personnelle (communiquée par l'électeur) soit par SMS.

Article 3.2 | Garantie de confidentialité

Afin de répondre aux exigences posées par les articles R. 2314-7, le flux du vote et celui de l'identification de l'électeur seront séparés. L'opinion émise par l'électeur sera ainsi cryptée et stockée dans une urne électronique dédiée sans lien aucun avec le fichier d'authentification des électeurs. Ce circuit garantit ainsi le secret du vote et la sincérité des opérations électorales.

Les membres du bureau de vote désignés pourront consulter tout au long du scrutin, grâce à une clef d'accès, la liste d'émargement en ligne, le compteur de bulletins et les taux de participation.

Article 3.3 | Opérations de dépouillement

À l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, les membres du bureau de vote désignés contrôlent la fermeture du scrutin (art. R. 2314-15). Dès la clôture du

scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les serveurs informatiques sont figés, horodatés et scellés automatiquement.

Le dépouillement est réalisé par les membres du bureau de vote à l'aide d'une procédure sécurisée.

Les membres du bureau de vote éditent les procès-verbaux et leurs listes d'émargement et proclament les résultats.

Un premier résultat concernant l'assemblée plénière sera proclamé auprès de l'ensemble des électeurs par voie électronique.

Une assemblée plénière se tiendra dans la semaine suivant cette proclamation afin d'élire les présidents de commissions parmi ses membres.

À l'issue de cette assemblée plénière, le résultat du vote des commissions sera proclamé auprès de l'ensemble des électeurs par voie électronique.

Article 4 | Dispositions finales

La présente annexe est applicable pour les premières élections des membres du CASCI Bourse.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et pourra être modifiée le cas échéant pour les scrutins ultérieurs.

Avenant du 5 février 2021

à l'accord du 20 septembre 2019
relatif à la participation aux travaux de la branche
en lien avec la promotion du fonds de solidarité (art. 4)

NOR : ASET2150392M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord signé le 20 septembre 2019, les partenaires sociaux de la branche mutualité ont convenu de la nécessité de promouvoir, notamment auprès des organismes mutualistes et de leurs salariés, le fonds de solidarité.

Pour mémoire, ce fonds, adossé au régime de prévoyance, a été créé à effet du 1^{er} janvier 2018.

Il s'adresse d'une part, aux organismes mutualistes qui peuvent bénéficier d'un financement d'actions de prévention ou de santé publique et, d'autre part, à leurs salariés, anciens salariés ou ayants droit qui peuvent obtenir le financement d'actions sociales prenant la forme d'aides et de secours.

Les partenaires sociaux, en accord avec l'assureur recommandé, ont souhaité modifier les règles de remboursement de frais prévues à l'article 4 de l'accord signé le 20 septembre 2019.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 de l'accord du 20 septembre 2019 relatif aux modalités de participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité

L'article 4 de l'accord de branche du 20 septembre 2019 est intégralement réécrit comme suit :

« Article 4 | Règles de remboursements de frais

La participation aux travaux définis à l'article 2 présent accord fait l'objet d'un défraiement par l'ANEM, sur envoi du formulaire figurant en annexe du présent accord et production de justificatifs, dans les conditions définies à l'annexe 8 de la convention collective de la mutualité, intitulée "Procédures et barèmes de remboursements des frais dans le cadre du dialogue social de la branche".

Il est convenu entre les partenaires sociaux que les frais occasionnés par la participation aux travaux susvisés dans les conditions précitées sont pris en charge par le fonds de solidarité.

Dans ces conditions, après avoir procédé au défraiement, l'ANEM transmet à l'assureur recommandé les justificatifs reçus afin de se faire rembourser intégralement les sommes défrayées.

L'organisme recommandé procède au remboursement intégral dès réception des justificatifs transmis par l'ANEM.

Pour les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces frais ne sont pas imputables sur la dotation de fonctionnement. »

Article 2 | Dispositions diverses

Article 2.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'avenant n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

Article 2.2 | Suivi de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au gré des travaux de la branche sur la promotion du fonds de solidarité.

Article 2.3 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'avenant au plus tard au second semestre de l'année 2022.

Article 3 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Formalités de dépôt. Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme du lieu de sa conclusion.

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

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 41 du 18 février 2021

relatif aux salaires au 1^{er} mars 2021

NOR : ASET2150389M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 14,34 € pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire mensuel	
			1 ^{er} octobre 2020	1 ^{er} mars 2021
			Point à 14,13 €	Point à 14,34 €
Employé	E2	115	1 625	1 650
	E3	120	1 696	1 721

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire mensuel	
			1 ^{er} octobre 2020	1 ^{er} mars 2021
			Point à 14,13 €	Point à 14,34 €
Technicien	T1	132	1 866	1 893
	T2	146	2 063	2 094
	T3	195	2 756	2 797
Cadre	C1	220	3 109	3 155
	C2	270	3 816	3 872
	C3	340	4 805	4 876
	C4	380	5 370	5 450

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} mars 2021.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 février 2021
relatif aux frais de logement et de nourriture

NOR : ASET2150387M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2021, le 2° « autres secteurs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) 50,80 € par jour passé hors domicile ».

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'article 3.2.2 « Frais de nourriture » de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.2.2. Frais de nourriture

1° Tous secteurs :

19,10 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra convenir d'un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés.

2° Les dispositions des paragraphes *g, h, i, j* du paragraphe 2°, de l'article 34 des clauses générales sont applicables quelle que soit la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2020, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux articles 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération.

4° Les employeurs prendront à leur charge le remboursement des différents frais postaux que les salariés itinérants seront amenés à exposer en vertu de leur contrat d'embauchage. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 4

Les modalités de remboursement des frais des salariés exerçant un métier de la promotion sont exclusivement liées aux particularités des métiers de la promotion indépendamment de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Fait à Paris, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 février 2021

relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021

NOR : ASET2150388M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« II. Salaires minima professionnels

À compter du 1^{er} janvier 2021, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.

a : valeur constante, soit 1 519,94 €.

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification.

x : valeur du point, soit 8,3618 €

Salaire minimum pour 151,67 heures		
Groupe	Point	SMC au 1 ^{er} janvier 2021
1A	6	1 570,11
1B	8	1 586,83
1C/2A	10	1 603,56
2B	14	1 637,01
2C/3A	23	1 712,26
3B	28	1 754,07
3C/4A	46	1 904,58
4B	54	1 971,48
4C/5A	77	2 163,80
5B	88	2 255,78
5C/6A	118	2 506,63
6B	132	2 623,70
6C	169	2 933,08
7A	183	3 050,15
7B	246	3 576,94
8A	260	3 694,01
8B	335	4 321,14
9A	349	4 438,21
9B	438	5 182,41
10	494	5 650,67
11	550	6 118,93

Article 2

Les parties signataires du présent accord conviennent que le salaire minimum mensuel des salariés des groupes 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 623 € brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

Conformément à l'article 3 de l'accord collectif du 6 juillet 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Article 4

Les salaires minima conventionnels permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord 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 des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 6 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Article 7 | Extension

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

Fait à Paris, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 janvier 2021
relatif à la rémunération minimale au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150390M

IDCC : 2683

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

GREPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération minimale nationale

« Annexe 5 Rémunération minimale nationale^[1]

(En euros.)

Niveau	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures
Employé				
1	40 à 49	1	10,27	1 557,65
2	50 à 59	2A	10,28	1 559,17
	60 à 65	2B	10,30	1 562,20
3	66 à 72	3A	10,33	1 566,75
	73 à 78	3B	10,36	1 571,30
4	79 à 84	4A	10,78	1 635,00
	85 à 88	4B	11,01	1 669,89

[1] Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveau	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures
Agent de maîtrise				
5	88 à 99	5A	11,81	1 791,22
	100 à 110	5B	12,87	1 951,99
6	111 à 123	6A	13,35	2 024,79
	124 à 132	6B	14,40	2 184,05
Cadre				
7	133 à 149	7A	15,00	2 275,05
	150 à 166	7B	15,64	2 372,12
8	167 à 200	8	17,89	2 713,38
9	au-delà de 200	9	de gré à gré	

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2021 sous réserve de signature du présent avenant, avant le 15 janvier 2021, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont la représentativité reconnue par arrêté est d'au moins 30 %.

Article 3 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 14 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 17 du 22 février 2021
relatif à la modification de l'article 7 (ex annexe 7)
dans le contexte de la crise sanitaire et économique (Covid-19)

NOR : ASET2150373M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

Préambule

Considérant le fait que la branche de la propreté dispose d'un dispositif de transfert conventionnel reconnu par le législateur à l'article L. 2253-1, 11° du code du travail ;

Considérant la mission de régulation de la concurrence dont est investie la branche par les réformes du travail de 2016 et de 2017 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer et de renforcer la garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire (art. 7 de la CCN) dans un contexte de crise sanitaire et économique liée à la « Covid-19 » ayant engendré un recours massif et durable à l'activité partielle du fait de la baisse d'activité des entreprises ou de la situation spécifique des salariés vulnérables nécessitant un isolement ;

Considérant l'avis d'interprétation rendu par la CPPNI le 29 septembre 2020 ;

Les partenaires sociaux souhaitent par le présent avenant sécuriser les emplois en cas de changement de prestataire sur un même marché en adaptant les conditions du transfert conventionnel fixées à l'article 7 de la présente convention collective nationale afin de garantir l'emploi des nombreux salariés concernés,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 7 de la convention collective nationale

1° À l'article 7.2 I B a, la condition « ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat est ainsi rédigée :

« ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat. À cette date, seul(e)s les salarié(e)s en congé maternité ou en activité partielle seront repris(es) sans limitation de leur temps d'absence. La totalité de la durée de l'absence sera prise en compte, congé de maternité ou période d'activité partielle compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la/le salarié(e) ne serait pas en congé de maternité ou en activité partielle à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public. »

2° Après le dernier alinéa du I de l'article 7.2, il est inséré les dispositions suivantes :

« Appréciation des conditions de transfert en cas de fermeture temporaire des locaux du client

Lorsque le salarié ne peut travailler sur le marché du fait de la fermeture temporaire des locaux du client, la durée de l'absence du salarié du fait de cette fermeture ne doit pas être prise en compte pour apprécier la condition "ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat." Ainsi, en cas de changement de prestataire consécutif à la réouverture des locaux du client, les conditions fixées au B doivent alors s'apprécier à la date de la fermeture temporaire des locaux. »

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant qui adapte plus favorablement les conditions de transfert des salariés, conformément à l'avis rendu par la CPPNI, entre en vigueur le 29 septembre 2020 et prendra fin le 31 décembre 2022.

Si le contexte de la crise sanitaire et ses conséquences sur l'emploi persistent, les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant afin de discuter de l'opportunité de le renouveler.

Article 4 | Dépôt, extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

Fait à Villejuif, le 22 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 janvier 2021
relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2150393M

IDCC : 897

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

PRESANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les défis à relever

Le secteur dans lequel évoluent les services de santé au travail interentreprises (SSTI)^[1] est confronté aux principaux défis et enjeux suivants :

- la pyramide des âges (notamment le vieillissement de la population des médecins du travail et les difficultés d'en recruter des nouveaux) ;
- la transformation des métiers en lien avec l'évolution des besoins et des attentes des entreprises adhérentes aux services de santé au travail interentreprises, de leurs salariés et des professionnels des SSTI ;
- le renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers dans les SSTI ;
- les impacts des évolutions des outils numériques sur les métiers ;
- la transformation des systèmes d'information, notamment pour intégrer leur interopérabilité pour un meilleur suivi des salariés tout au long de leurs carrières professionnelles.

[1] Abréviation utilisée par la suite.

Une nouvelle politique de l'emploi et du développement des compétences

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du titre I^{er} de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il tire les conséquences des évolutions majeures portées dans ce texte, à savoir :

- le rôle accru des branches dans le développement de l'apprentissage, des politiques de certification et dans la promotion des métiers ;
- la suppression, hormis pour les entreprises de moins de 50 salariés, de toute contribution légale au bénéfice du plan de développement des compétences venant confirmer une logique d'investissement dans les compétences et qualifications ;
- un système de collecte et de distribution entièrement revu, entraînant la création des OPCO ;
- la suppression de certains dispositifs de formation : CIF et période de professionnalisation ;
- l'institution des nouveaux dispositifs de reconversion ou de promotion par alternance dit « Pro-A » et de compte personnel de formation de transition ;
- la mise en place de nouveaux acteurs institutionnels : France Compétences, les commissions Transition pro, les OPCO ;
- la désintermédiation de l'accès à l'offre de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- la transformation de l'action de formation et l'élargissement du plan de formation devenu le plan de développement des compétences.

Ces changements majeurs constituent une mutation du système de formation professionnelle et nécessitent une acculturation de tous les acteurs et appellent à un pilotage plus stratégique du développement des compétences des professionnels des SSTI au service des adhérents et de leurs salariés.

La politique du secteur des SSTI

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire une politique de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés comme levier de l'évolution professionnelle des professionnels des SSTI, et donc de l'amélioration du déploiement de la protection de la santé des salariés au travail, dont la prévention.

La politique de développement des compétences est complétée par :

- les orientations emploi-développement des compétences définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) appuyée par les travaux de l'observatoire de l'OPCO Santé ;
- les études conduites dans ce domaine par l'OPCO Santé.

La politique du secteur des services de santé au travail interentreprises prend en compte :

- le besoin de professionnalisation, en lien avec les exigences accrues de développement d'une politique de prévention en santé au travail ;
- le besoin de valorisation des métiers et de l'attractivité du secteur ;
- la préservation et la création d'emplois ancrés sur les territoires, au plus près des besoins des entreprises, pour favoriser le suivi « Santé-travail » et le maintien dans l'emploi.

Pour atteindre les objectifs politiques que le secteur s'est fixé, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser tous les moyens disponibles. Ils s'appuient notamment sur les travaux et les études de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, outil privilégié dans la définition des politiques sectorielles et territoriales de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que sur les autres services déployés par l'OPCO Santé auprès des SSTI.

L'OPCO santé au service des entreprises contribue à la mise en œuvre de la politique de professionnalisation, de développement des compétences et d'élévation du niveau de qualification des salariés du secteur. Il participe au développement de la formation professionnelle.

Les orientations générales de la politique de formation

Les partenaires sociaux décident de réviser l'accord collectif du 11 octobre 2017 portant sur la formation professionnelle, notamment suite à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui est venue changer profondément les paysages de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle a modifié, en outre, la gouvernance du système. Cette loi s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels, afin de l'accompagner efficacement dans sa carrière professionnelle.

Au niveau de la branche, une politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SSTI issus du projet de service. Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions. Ils soulignent que chaque SSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation et doit tendre, pour cela, vers un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur une durée de 3 ans de cet accord.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de santé au travail interentreprises et partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle :
 - en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretiens, bilans de compétences, VAE) et en donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation en cohérence avec la politique du SSTI, y compris les nouveaux dispositifs (notamment l'e-learning, les MOOC...) ;
 - en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un contrat d'apprentissage ;
 - en proposant l'accès à une formation diplômante, certifiante et qualifiante pouvant permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié déclaré inapte ;
 - en respectant le principe de non-discrimination à l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel ;
- d'inciter les SSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte :
 - des évolutions métiers, technologiques, organisationnelles et réglementaires ;
 - des besoins exprimés par les salariés lors des entretiens professionnels ;
 - du recueil des besoins en formation exprimés dans le cadre :
 - des orientations mentionnées dans le projet de service, élaborées notamment au sein de la commission médico-technique ;
 - du recueil des avis délivrés par les instances représentatives du personnel, notamment lors de la présentation du plan de développement des compétences ;
 - et des retours d'évaluation par les SSTI et les personnels formés.

Il sera également tenu compte des évolutions de l'environnement des SSTI, notamment des plans santé-travail ;

- de rappeler que les SSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l'objectif de :
 - mettre en œuvre la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), notamment en diffusant de l'information sur les dispositifs de formation aux salariés, et en mettant en adéquation les besoins du SSTI et les besoins des salariés en matière de formation. Il est rappelé que la GEPP constitue une technique préventive de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences du SSTI ;
 - diffuser de l'information sur les priorités du SSTI aux responsables des entretiens professionnels ;
 - diffuser de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels ;
 - proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux...) ;
 - favoriser l'organisation de formations pendant le temps de travail ;
 - favoriser les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes ;
 - construire un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;
- d'assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés. Il est rappelé que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation (code de la santé publique, art. L. 4021-1 et suivants) ;
- de veiller à l'accompagnement des salariés concernant l'acquisition des connaissances et la mise en œuvre opérationnelle des compétences par des professionnels expérimentés.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- le volume horaire consacré à la formation professionnelle, développement professionnel inclus (DPC) et hors DPC ;
- le volume horaire consacré à la formation professionnelle par groupes d'emplois ;
- le coût global de la formation professionnelle, DPC inclus et hors DPC ;
- le pourcentage correspondant à la masse salariale, DPC inclus et hors DPC ;
- le nombre de personnes ayant suivi une action de formation.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail interentreprises (SSTI) visés par l'article 1^{er} de la convention collective nationale, étendue par arrêté du 18 octobre 1976 et révisée par accords collectifs de branche du 20 juin 2013 et du 7 décembre 2016.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SSTI définis ci-dessus, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent construire un dispositif propre à la branche, en conformité avec les dernières évolutions législatives en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Chapitre I^{er} Principes généraux de la formation et du développement des compétences

Article 1^{er} | *Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)*

Objet

La GEPP (qui comprend la GPEC) constitue une démarche de gestion anticipée des ressources humaines.

Elle vise à anticiper les besoins en compétences et en effectifs, en fonction des évolutions des métiers et de la stratégie du SSTI.

Elle vise à déterminer les mesures les plus adaptées à la satisfaction de ces besoins, notamment en matière de formation, de mobilité professionnelle et de recrutement, planifiées dans le temps. Elle vise à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux rappellent que la GEPP permet, par ailleurs :

- d'accompagner les salariés dans les changements liés à l'évolution des emplois et dans l'organisation du travail, à travers le plan de développement des compétences, les abondements au compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences ;
- d'accompagner les salariés dans le développement de leur qualification, dans leur déroulement de carrière, leur parcours professionnel, leur mobilité, et en améliorer le suivi.

Un plan de GEPP permet au SSTI d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements (interne et externe) et à ses choix stratégiques.

Il a pour finalité de déterminer notamment :

- les grandes orientations de la formation professionnelle dans le SSTI ;
- les compétences et qualifications à acquérir ;
- les catégories de salariés et d'emplois prioritaires ;
- les moyens et les actions à mettre en œuvre à court et à moyen termes, pour faire face à ces évolutions ;
- les objectifs en matière de recrutement ;
- les objectifs en matière d'accueil d'alternants, leurs modalités d'accueil, ainsi que les moyens mis en œuvre à la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- les moyens mis en œuvre à la formation, l'insertion dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés, ainsi qu'à la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, pour l'ensemble de ces finalités, le plan de GEPP détermine :

- les objectifs de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et les moyens mis en œuvre ;
- les objectifs en matière de mixité des emplois et les moyens mis en œuvre.

Il est précisé que la démarche de GPEC/GEPP comporte plusieurs étapes :

- identification de la problématique et analyse de la situation ;
- définition d'un plan d'action ;
- mise en œuvre et évaluation du plan d'action.

Une démarche volontariste

L'obligation légale d'engager une négociation sur la GEPP ne concerne que les entreprises employant au moins 300 salariés. Pour autant, les partenaires sociaux souhaitent inciter l'ensemble des SSTI à s'engager dans une telle démarche.

Le SSTI effectue différentes démarches qui relèvent de la GEPP. Les employeurs consultent chaque année les institutions représentatives du personnel concernées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

D'autres formalités permettent également au SSTI de mettre en place un dispositif de GEPP. Par exemple, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Concourent également à la GPEC/GEPP, dans le sens de l'adaptation des compétences aux évolutions des emplois, l'entretien professionnel dont bénéficie tout salarié, et le bilan qui doit être fait tous les 6 ans.

Article 2 | Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences, compte tenu des éléments indiqués dans le préambule du présent accord.

Dans ce cadre, ils se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications suivants au niveau de la branche :

- favoriser la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur le secteur de la santé au travail ;
- assurer le développement des compétences pour favoriser la maîtrise des évolutions technologiques et de l'organisation du travail ainsi que de la réglementation spécifique au secteur ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, afin de, notamment, développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité interne avec un accompagnement formation ;
- développer les compétences au management des salariés ayant des responsabilités d'encadrement ;
- développer la formation professionnelle dans les SSTI de moins de 50 salariés.

Article 3 | Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés les moins qualifiés.

Article 4 | Formation dans les SSTI de moins de 50 salariés

L'employeur propose des actions de formation qui participent au développement des compétences dans les conditions énoncées à l'article 5 du présent accord.

Chapitre II Mise en œuvre dans les SSTI de la formation et du développement des compétences

Article 5 | *Plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation, en matière de formation, de veiller au maintien des capacités à occuper un emploi de l'ensemble de ses salariés, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, ainsi que, le cas échéant, d'adapter les postes de travail en fonction de la situation des salariés.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer les compétences des salariés.

Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions d'accompagnement en vue d'une validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de bilan de compétences.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par l'entreprise ;
- les priorités de formation définies par la branche ou tout autre document d'actualisation des orientations de la branche.

Obligations de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il participe au développement des compétences, y compris numérique, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, en proposant des actions de formation, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à cette fin sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Action de formation et régime applicable aux heures de formation

Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et, le cas échéant, une certification ou une qualification. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Formation obligatoire

Constitue une formation obligatoire au sens du code du travail, 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 ou réglementaires.

Le temps passé en formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien

par le SSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires.

Autres formations que celles obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires peuvent se faire pendant ou hors temps de travail dans les conditions suivantes :

- pendant le temps de travail : dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires telles que précisées ci-avant, constituent également un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par le SSTI de la rémunération constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés ;
- hors temps de travail : certaines actions de formation peuvent se dérouler hors temps de travail effectif, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 6 | *Entretien professionnel*

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par le SSTI, sauf si une périodicité différente a été définie dans le cadre d'un accord d'entreprise, conformément aux dispositions légales. Le salarié est informé de ce droit dès l'embauche.

Cet entretien est l'occasion d'examiner avec le salarié ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé dans les cas prévus par le code du travail (notamment, après un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, sabbatique, etc.).

Au cours de l'entretien professionnel, sont notamment abordés les points suivants :

- les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- le recours possible au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SSTI dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, dont une copie est accessible.

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien professionnel, celui-ci doit être organisé dans un délai de 3 mois. Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté.

Afin d'apporter pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel est une opportunité dont le salarié peut bénéficier, sans qu'il ne puisse lui être imposé. Le refus d'y participer ne peut entraîner aucune sanction.

Tous les 6 ans, cet entretien dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans le SSTI.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

Lors de l'état des lieux, il s'agit de vérifier que le salarié a bénéficié de tous les entretiens auxquels il avait droit et suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience et progressé au plan salarial ou professionnel.

Dans les SSTI d'au moins 50 salariés, le compte personnel du salarié (CPF) est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Article 7 | Compte personnel de formation (CPF)

Principes

Le CPF est l'une des composantes du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est un dispositif visant à financer de la formation, reconnu à toute personne pour la gestion de son parcours professionnel.

Il est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Afin de bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée www.moncompteactivite.gouv.fr qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF par la Caisse de dépôts et consignations. Le salarié est informé des modalités d'activation de son compte au cours de son entretien professionnel (cf. article 6 du présent accord).

À l'occasion de son inscription sur la plate-forme dédiée au CPF, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences, et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Le CPF est fermé à la date du décès du titulaire du compte. Il n'est plus alimenté quand le bénéficiaire liquide ses droits à la retraite si ce n'est au titre du compte d'engagement citoyen et des activités bénévoles ou du volontariat. Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Le solde des droits à DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions du CPF.

Formations éligibles

Le salarié peut consulter les formations éligibles au CPF en se connectant à moncompteactivite.gouv.fr, onglet « listes de certifications éligibles ». Il s'agit :

- des actions de formations sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les certifications de qualification professionnelle (CQP) ;
 - les attestations de validation de blocs de compétences ;

- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant, notamment, la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les bilans de compétences ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation d'accompagnement et de conseils dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Alimentation du CPF

À titre informatif, les partenaires sociaux reproduisent ci-dessous les dispositions du code du travail portant sur l'alimentation du CPF.

« Article R. 6323-1

I. Le compte personnel de formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 € au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

II. Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant mentionné au I, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée conventionnelle de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord collectif d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à 1 607 heures.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est fixé à 2 080 fois le montant du salaire minimum horaire de croissance.

L'alimentation du compte de ces salariés est calculée au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et le montant de référence mentionné à l'alinéa précédent.

III. Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale afin de procéder à l'alimentation de leurs comptes personnels de formation.

Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités selon lesquelles la caisse procède à ce calcul et à cette alimentation lorsqu'elle ne reçoit pas ces données et lorsque les données qu'elle reçoit sont incomplètes ou erronées.

Article R. 6323-3-1

I. Le compte personnel de formation du salarié mentionné à l'article L. 6323-11-1 qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

II. Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié déclare remplir les conditions prévues à cet article par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande et selon les mêmes modalités, par son conseiller en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

III. Le salarié qui ne remplit plus les conditions prévues à l'article L. 6323-11-1 le déclare par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Il cesse de bénéficier des dispositions du même article à compter de l'année civile suivante.

IV. Une information spécifique portant sur les modalités de cette déclaration, sur la majoration des droits en résultant, ainsi que sur les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8. Cette information est également délivrée par le conseiller en évolution professionnelle, dans des conditions définies par le cahier des charges mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 6111-6.

V. En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les droits inscrits au compte personnel de formation font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux dispositions de l'article L. 6323-11, sans préjudice des sanctions prévues aux articles 313-3 et 441-6 du code pénal. »

Les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé mentionnées à l'article L. 6323-9 précisent que les droits, exprimés en euros, obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, ne peuvent être utilisés. Lorsque le titulaire d'un compte a tout de même utilisé de tels droits, il rembourse les sommes correspondantes à la Caisse des dépôts et consignations ou, le cas échéant, à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6, au terme d'une procédure contradictoire et selon des modalités que les conditions générales d'utilisation précisent.

Abondement du CPF

Conformément au code du travail, les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte au sens des dispositions légales.

Par ailleurs, le CPF peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- le titulaire lui-même ;
- l'employeur ;
- un opérateur de compétences (OPCO) ;
- la Caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général, pris dans leur mission de gestion du compte professionnel de prévention, à la demande du salarié ;
- l'État ;
- les régions ;

- Pôle emploi ;
- ...

Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, lorsqu'elles sont financées dans le cadre du CPF et suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, constituée du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

CPF de transition professionnelle (CPF-TP)

Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP) permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF, en vue de financer une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions légales et réglementaires.

Diagnostic individuel

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement, en dehors de leur temps de travail, d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Il s'agit de :

- Cap emploi ;
- Pôle emploi ;
- les missions locales ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du CEP. Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier du CEP.

L'accompagnement de la personne, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, est réalisé sur le temps libre.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut-être mobilisé sur le temps de travail.

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences peut être réalisé à titre personnel par le salarié, en utilisant le compte personnel de formation. Il peut l'être également dans le cadre du plan de développement des compétences, si l'employeur et le salarié en sont d'accord, dès lors celui-ci s'effectue sur le temps de travail.

Article 8 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif l'obtention d'une certification professionnelle ou d'une partie de certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle peut être mise en œuvre :

- avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- avec le CPF ;
- à titre personnel et en dehors de tout dispositif.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet, qui ne peut excéder 24 heures, conformément aux dispositions légales.

L'employeur accorde cette autorisation d'absence, sauf raison impérieuse de nature à perturber le fonctionnement du service.

Article 9 | Alternance

L'alternance réunit, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés principalement par des organismes publics ou privés de formation, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut prendre la forme d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou de la « Pro-A » (reconversion ou promotion par alternance, conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail).

Article 9.1 | Contrat d'apprentissage

Objectif

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique, conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail.

Il associe une formation en SSTI, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus en début d'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

De même, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposée font suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduisent à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée à l'article L. 221-2, alinéa 1, du code du sport.

Pour l'apprenti reconnu comme personne handicapée, des aménagements de la formation sont possibles, conformément aux dispositions du code du travail.

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Maître d'apprentissage

Pour chaque apprenti, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés du SSTI. La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés.

Le maître d'apprentissage a, notamment, pour missions :

- d'accueillir, aider, informer et guider l'apprenti ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans le SSTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- d'assurer la liaison avec le centre de formation d'apprentis ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au maître d'apprentissage le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. La charge de travail de l'intéressé sera adaptée au moment de la prise de fonction tutorale ou lors de l'entretien professionnel.

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur de recourir à l'article 22.1 de la convention collective nationale des SSTI portant sur la rémunération propre à des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle cette mission est exercée.

L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien prévu à l'article 6 du présent accord.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel d'activité, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

Prise en charge par l'OPCO santé des contrats d'apprentissage

Le financement des CFA est assuré par l'OPCO santé dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont préconisés par la CPNEFP. À défaut, ils sont fixés par décret.

Les partenaires sociaux ont déterminé les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés par les apprentis dans les SSTI. Ces coûts-contrats sont, notamment, consultables sur le site internet de France compétences.

Article 9.2 | Contrat de professionnalisation

Objectif

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification reconnue et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Les formations qui peuvent être suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont celles qui permettent d'acquérir des qualifications, notamment enregistrées dans le RNCP, ou reconnues dans la classification de la convention collective nationale des SSTI, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI).

Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, les contrats de professionnalisation sont ouverts :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Dans les SSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

- les travailleurs handicapés ;

- les secrétaires médicaux ;
- le personnel administratif ;
- les infirmiers.

Durée

Que le contrat de professionnalisation soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales, sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Il peut être porté à 36 mois dans les cas prévus expressément par le code du travail.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'il dispose d'un service de formation, par le SSTI lui-même.

Mise en œuvre

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi, en relation avec cet objectif, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat, en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	65 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1
De 21 à 25 ans révolus	70 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	80 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1
Au moins 26 ans	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1	Montant au moins égal au Smic ou 85 % de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1

Article 9.3 | Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont conclu un accord le 20 novembre 2019 définissant une liste des formations éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dispositif « Pro-A ») ;

Article 10 | Fonction tutorale

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SSTI, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SSTI, dans les conditions prévues par les contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation et par les contrats ou périodes d'apprentissage. Il en est de même des stagiaires dans le cadre d'une formation diplômante, certifiante ou qualifiante.

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SSTI ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans, en rapport avec la qualification pour exercer ces missions.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SSTI, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation ou du contrat ou de la période d'apprentissage. À cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les partenaires sociaux conviennent de limiter l'encadrement par le tuteur à deux personnes.

Afin de favoriser l'exercice de cette mission tutorale, le tuteur doit avoir reçu une formation spécifique adaptée.

Les partenaires sociaux recommandent à l'employeur de recourir à l'article 22.1 de la convention collective nationale des SSTI portant sur la rémunération propre à des missions auxiliaires, pour la durée pendant laquelle ces missions sont exercées.

Le tuteur et le stagiaire travaillent de préférence sur le même lieu de travail.

Article 11 | Développement professionnel continu (DPC)

Les professionnels de santé (médecins et infirmiers) sont soumis à certaines obligations du code de la santé publique en matière de formation continue.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 4021-1 dudit code :

« Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de 3 ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu. »

En d'autres termes, chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation, laquelle est contrôlée au moins tous les 3 ans, par l'ordre compétent.

Par ailleurs, « le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation du SSTI ».

Le SSTI intègre dans son budget annuel de formation cette obligation.

Un « parcours pluriannuel de DPC » est proposé par les conseils nationaux professionnels et comporte des actions s'inscrivant dans le cadre de priorités prédéfinies. Chaque professionnel de santé choisit les actions auxquelles il s'inscrit, en lien avec son employeur.

Les actions de formation doivent se conformer à une des méthodes et modalités validées par la haute autorité de santé, et s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires mises en œuvre par un organisme enregistré en conséquence.

Article 12 | *Montant et la durée de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle*

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent, au titre de la formation professionnelle, à verser à l'OPCO santé, une contribution conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale.

Ce taux est applicable pour 3 ans (années 2021-2022 et 2023). Il est susceptible d'être réévalué en fonction des enjeux de la GPEC/GEPP et des possibilités financières de la profession.

La contribution conventionnelle est conditionnée par la capacité de l'OPCO santé à la collecter. Elle est intégralement mutualisée et destinée aux SSTI.

Chapitre III Dispositions finales

Article 13 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues à l'article 12.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 14 | *Révision*

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Article 15 | *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 16 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 17 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 18 | *Bilan*

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de cet accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des services de santé au travail interentreprises, est fait par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Article 19 | *Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 15 du 28 janvier 2021
relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM)
au 1^{er} février 2021

NOR : ASET2150385M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2021 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Article 2 | **Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX**

À partir du 1^{er} février 2021, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum à partir du 1 ^{er} février 2021
I		1 579,71
II		1 659,52
III		1 743,01
IV		1 836,52
V		2 079,00
VI	1 ¹	2 247,82
	2	2 422,77
VII		2 962,99
VIII		3 563,56
IX		4 459,83

(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3 | **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | **Date d'application**

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2021 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

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

Fait à Paris, le 28 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSPORT FERROVIAIRE

Dénonciation par lettre du 15 février 2021

de l'UTP de l'accord du 8 septembre 2010

NOR : ASET2150384M

Union des transports publics et
ferroviaires (UTP),
17, rue d'Anjou,
75008 Paris.

Paris, le 15 février 2021.

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous notifier par le présent courrier la dénonciation par l'Union des transports publics et ferroviaires de l'accord de branche relatif au contrat de travail, aux classifications et aux rémunérations du 8 septembre 2010.

Cette action de l'UTP est motivée par les raisons suivantes :

L'article 17 de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a imposé la négociation d'une convention collective nationale de la branche ferroviaire recouvrant notamment, le champ des entreprises de transport ferroviaire de marchandises (fret).

Après plus de 2 ans de négociation, l'accord relatif au volet « Classifications et rémunérations » pour la branche ferroviaire a été ouvert à la signature en janvier 2020. L'UTP, l'UNSA et la CFDT ont signé l'accord tandis que les fédérations CGT, SUD RAIL et FO, représentant toutes les trois plus de 50 % des salariés de la branche ferroviaire, ont exercé leur droit d'opposition, rendant ainsi l'accord invalide. Ce projet d'accord, portant sur l'ensemble du champ de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, devait selon son article 8 se substituer aux dispositions portant sur les mêmes matières que l'accord de branche relatif au contrat de travail, aux classifications et aux rémunérations du 8 septembre 2010. Il est rappelé que les dispositions relatives au contrat de travail de l'accord du 8 septembre 2010 ont déjà été substituées par les dispositions portant sur les mêmes matières de l'accord étendu du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Le conseil d'administration de l'UTP en date du 11 juin 2020 a adopté le contenu d'une recommandation patronale en matière de classification et rémunérations rendue exécutoire le 26 juin 2020.

Le Gouvernement a pris par l'ordonnance n° 2021-49 du 20 janvier 2021 relative aux classifications et rémunérations au sein de la branche ferroviaire qui conduira, via un décret à venir, à

définir pour l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire des dispositions relatives aux classifications et rémunérations.

En conséquence, les entreprises de fret, relevant initialement du champ de l'accord du 8 septembre 2010 devront donc, comme toutes les autres entreprises relevant de la branche ferroviaire, appliquer les dispositions de la recommandation patronale ou du décret à venir pris en application de l'ordonnance n° 2021-49, à défaut d'un accord de branche étendu applicable à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire.

Les dispositions de l'accord du 8 septembre 2010 relatives aux classifications et rémunérations pour les seules entreprises de fret ne doivent dorénavant être applicables en raison des dispositions prises pour l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Délégué général.

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 10 février 2021
relatif aux certificats de qualification professionnelle

NOR : ASET2150403M

IDCC : 1534

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

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont doté la branche professionnelle, dès 2005, de certificats de qualification professionnelle (CQP). Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la branche a soutenu sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CQP dits « harmonisés » pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'agroalimentaire.

Les travaux de la branche permettent ainsi de mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés un outil de gestion des emplois et des compétences adaptés à leurs besoins respectifs, aux fins de :

- professionnaliser un salarié après une intégration réussie ;
- accompagner l'évolution professionnelle en validant les acquis de l'expérience ;
- développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par des formations adaptées à l'évolution des métiers ;
- valoriser les métiers des viandes et reconnaître les compétences par la qualification et le positionnement dans la classification des emplois de la branche.

Par le présent accord, la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes reconnaît et couvre 20 emplois par des certificats de qualification professionnelle. Parmi ces emplois, 7 sont spécifiques au secteur de la transformation des viandes et 13 sont communs aux branches de l'agroalimentaire.

Enfin, cet accord s'inscrit dans la continuité de la démarche initiée par les partenaires sociaux, via l'accord relatif aux parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020, de placer les parcours professionnels au cœur de la stratégie sociale des entreprises.

Chapitre I^{er} Dispositions liminaires

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Objet du présent accord

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives aux CQP contenues dans les accords antérieurs de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II Certificats de qualification professionnelle

Article 4 | Définition des certificats de qualification professionnelle

Le CQP est un titre attestant, dans les conditions ci-après, d'une qualification professionnelle dans un emploi de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou d'une branche des industries alimentaires signataire de l'accord CQP IA du 20 juin 2007.

Les CQP reconnaissent un ensemble de connaissances (qualité, sécurité, hygiène, flux produits, outils installation et communication) et de savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi.

La préparation d'un CQP nécessite un accompagnement pédagogique approprié conformément aux référentiels des CQP.

Article 5 | Institution des certificats de qualification professionnelle

La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes se dote de vingt CQP :

- treize CQP communs aux industries alimentaires ;
- sept CQP spécifiques aux industries et commerces en gros des viandes.

Article 5.1 | CQP communs aux industries alimentaires

La branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes adopte, reconnaît et positionne dans sa classification, les treize certificats de qualification professionnelle communs aux industries alimentaires.

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, pour les nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats en alternance) ou pour des salariés déjà présents dans l'entreprise, pour les treize CQP communs aux industries alimentaires suivants :

- conducteur de machines ;
- ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- préparateur ;
- attaché commercial ;
- télévendeur ;
- gestionnaire de l'administration, du personnel et de la paie ;
- agent de maintenance ;
- agent logistique ;
- conducteur de ligne ;
- responsable d'équipe ;
- responsable de secteur/d'atelier ;
- responsable d'équipe logistique ;
- technicien de maintenance.

Article 5.2 | CQP spécifiques aux industries et commerces en gros des viandes

Les entreprises et leurs salariés disposent de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- opérateur en 1^{re} transformation des viandes ;
- opérateur en 2^e transformation des viandes ;
- opérateur en 3^e transformation des viandes ;
- opérateur en stabulation des animaux de boucherie ;
- opérateur en traitement des cuirs et peaux ;
- opérateur en préparation de commandes ;
- formateur interne en entreprise.

Au-delà de la formation initiale, l'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, notamment pour valoriser et reconnaître les compétences détenues par les salariés.

Dans ce contexte et au regard de la technicité des métiers, les salariés devront justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans l'activité concernée, s'agissant des sept CQP spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

De la même manière, une démarche CQP peut être mise en œuvre à la demande du salarié, dès lors qu'il justifie de l'expérience professionnelle requise pour l'activité concernée, aux fins de faire reconnaître et valider ses compétences.

Article 6 | Reconnaissance des vingt CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

La branche ICGV dispose donc de vingt CQP, cités ci-dessus, répondant aux exigences de la loi du 5 mars 2014, à savoir d'être architecturés par bloc de compétences, apportant une souplesse d'acquisition par modules pour les salariés.

La loi du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation d'un niveau de qualification pour tout titre professionnel ou diplôme enregistré au RNCP. La branche ICGV a acté, en application de l'arrêté du 8 janvier 2019, l'attribution des niveaux de qualification des CQP spécifiques ICGV déjà enregistrés ou en cours d'enregistrement de la façon suivante :

Certificat de qualification professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (reconnaissance diplôme)
Opérateur en 1 ^{re} transformation des viandes Opérateur en 2 ^e transformation des viandes Opérateur en 3 ^e transformation des viandes Opérateur en stabulation des animaux de boucherie Opérateur en traitement des cuirs et peaux Opérateur en préparation de commandes	III
Formateur interne en entreprise	V

En outre, OCAPAT a œuvré pour définir les niveaux de qualification des CQP harmonisés dont certains de ces niveaux sont en cours d'enregistrement :

Certificat de qualification professionnelle harmonisé accessible aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (reconnaissance diplôme)
Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	En cours d'enregistrement (VI)
Agent de maintenance	III
Agent logistique	En cours d'enregistrement (III)
Attaché commercial	En cours d'enregistrement (V)
Conducteur de ligne	IV
Conducteur de machines	En cours d'enregistrement (III)
Ouvrier qualifié du nettoyage industriel	En cours d'enregistrement (III)
Préparateur	En cours d'enregistrement (III)
Responsable d'équipe	V
Responsable de secteur/d'atelier	V
Responsable d'équipe logistique	En cours d'enregistrement (V)
Technicien de maintenance	IV
Télévendeur	En cours d'enregistrement (IV)

Article 7 | Présentation de la démarche à la CPNEFP

En amont de la mise en œuvre d'une démarche CQP, l'organisation professionnelle de rattachement reçoit de l'entreprise directement ou indirectement (par l'organisme de formation ou l'OPCO), un dossier dûment complété qui comprend une présentation de l'entreprise, ses motivations, des éléments sur le profil des candidats et le parcours de formation le cas échéant, le PV de consultation des IRP sur la démarche et leur avis. Le modèle de ce « dossier support de présentation de la démarche à la CPNEFP » fait l'objet de l'annexe 1.

L'organisation professionnelle de rattachement présente ce dossier aux membres de la CPNEFP et le collège « salariés » désigne un membre du jury. L'organisme de formation ou

l'OPCO se rapproche de l'organisation professionnelle de rattachement pour connaître les membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale.

Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Le secrétariat de l'AGEPEV, pour le compte de la CPNEFP ICGV, tient à jour et à disposition des organismes de formation, une liste des représentants de salariés et de président de jury (représentant employeur).

Article 8 | Modalités d'obtention du certificat de qualification professionnelle

Article 8.1 | Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est confiée à un tuteur, un formateur et un jury.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par les référentiels.

Néanmoins, les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les blocs de compétences n'ont pas durée de validité et sont acquis à vie.

Article 8.2 | Jury sur site

a) Composition

Le jury est composé :

- d'un représentant des employeurs (dénommé le « professionnel » ou « président de jury » dans la démarche CQP) n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise (ou sélectionné par l'organisme de formation dans la liste de président de jury transmise par l'organisation professionnelle de rattachement) ;
- d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et relevant d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et désigné en CPNEFP ;
- de l'organisme de formation en charge du pilotage de la démarche CQP et de et de l'accompagnement de l'entreprise ;
- éventuellement d'un représentant de l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise et relevant d'une organisation professionnelle signataire du présent accord.

Le jury ne peut valablement délibérer en l'absence d'un représentant des employeurs (le « professionnel » ou « président de jury ») ou d'un représentant des salariés et de l'organisme de formation.

b) Missions

Après les évaluations « tuteur » et « formateur », le jury se déplace sur site, d'une part pour évaluer les candidats (évaluation finale du « professionnel ») et d'autre part, pour délibérer. Le jury délibère en étudiant pour chaque candidat la synthèse des évaluations puis donne un avis favorable ou non aux candidats. Le jury propose à la CPNEFP l'attribution ou non du CQP.

c) Secrétariat

Le secrétariat du jury est assuré par l'organisme de formation qui a piloté la démarche CQP ou à défaut par un représentant de l'OPCO. Le secrétariat organise et prépare l'évaluation finale et la délibération du jury, reporte les résultats dans les grilles correspondantes

– y compris l'évaluation du professionnel – et adresse la grille de synthèse globale à l'organisation professionnelle de rattachement.

d) Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux confirment leur rattachement à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire permettant la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires.

Les frais liés au fonctionnement des jurys sur site sont pris en charge par OCAPIAT sur la base des frais réellement engagés et assurés par la contribution de 0,02 % de la masse salariale brute prélevée sur la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle continue.

Les frais de jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Les membres du jury se font rembourser de leurs frais par l'organisme de formation ayant assuré le pilotage de la démarche. L'organisme de formation demande ensuite le remboursement à OCAPIAT des frais réglés aux membres du jury CQP.

Article 8.3 | Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Lorsque le candidat a satisfait aux épreuves d'évaluation, la grille de synthèse globale, communément nommée « annexe 2 », est validée par la CPNEFP et celle-ci donne mandat à l'organisme certificateur pour délivrer le certificat.

Article 9 | Prime à l'obtention du CQP

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP.

Article 10 | Reconnaissance dans la grille de classification

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est admis à la classification suivante de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

Certificat de qualification professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de classification minimal à l'issue de la certification
Opérateur en 1 ^{re} transformation des viandes Opérateur en 2 ^e transformation des viandes Opérateur en 3 ^e transformation des viandes Opérateur en stabulation des animaux de boucherie Opérateur en traitement des cuirs et peaux Opérateur en préparation de commandes	III
Formateur interne en entreprise	IV
Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	VI

Certificat de qualification professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de classification minimal à l'issue de la certification
Agent de maintenance	III
Agent logistique	
Attaché commercial	VIII
Conducteur de ligne	IV
Conducteur de machines	II
Ouvrier qualifié du nettoyage industriel	
Préparateur	
Responsable d'équipe	VI
Responsable de secteur/d'atelier	VIII
Responsable d'équipe logistique	VI
Technicien de maintenance	III
Télévendeur	

Article 11 | *Suivi de la démarche CQP*

Dans un souci d'amélioration du suivi de la démarche de passage d'un CQP, les entreprises devront informer leurs instances représentatives du personnel du nombre de salariés qui ont sollicité le passage d'un CQP.

Au niveau de la branche, la CPNEFP réalisera un bilan annuel des CQP mis en œuvre afin de rendre compte à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche. La CPNEFP est chargée du suivi du présent accord et informera la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des éventuelles difficultés rencontrées lors de sa mise en œuvre.

Article 12 | *Annexes à l'accord*

Le dossier de support de présentation de la démarche à la CPNEFP est annexé au présent accord.

Article 13 | *Adhésion aux CQP IA*

Les partenaires sociaux décident d'adhérer à l'accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA (industries alimentaires) dans diverses branches des industries alimentaires.

Chapitre III Dispositions finales

Article 14 | *Dénonciation, révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 15 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 16 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'homme de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 10 février 2021
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2150402M

IDCC : 1534

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

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 12 décembre 2007, les partenaires sociaux de la branche des industries et commerces en gros des viandes ont mis en place une nouvelle méthode de classification des emplois, révisée par l'accord du 8 décembre 2017.

Après plusieurs années de fonctionnement, ce système a prouvé sa pertinence et son adaptation aux métiers, aux organisations et aux contextes des entreprises de la branche.

Par cette démarche, les partenaires sociaux souhaitent réactualiser l'accord classifications de 2017 et affirment leur volonté de moderniser, développer et valoriser les compétences des salariés des entreprises de la branche, acquises tout au long de la vie professionnelle.

Cette adaptation répond à plusieurs objectifs :

- conserver le système de positionnement en niveaux à l'aide de 5 critères, et la méthode de pesée des emplois ;
- encadrer et préciser l'utilisation des 3 échelons disponibles pour chaque niveau ;
- mettre en adéquation la classification des emplois avec les parcours d'évolution professionnelle décrits dans l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés ;
- préciser les notions de qualifications professionnelles ;

- permettre aux salariés de la branche d'avoir une visibilité claire et objective des possibilités d'évolution et de parcours professionnels ;
- valoriser certaines compétences.

Dans un souci de lisibilité, les partenaires sociaux ont convenu lors des échanges en commission paritaire que cette actualisation soit retranscrite sous la forme d'un accord qui viendra remplacer l'intégralité des dispositions de l'accord du 8 décembre 2017 relatif aux classifications.

Chapitre I^{er} Dispositions liminaires

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II Présentation de la classification des emplois

Article 4 | Emploi et qualification

Définition d'un emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail mobilisant des opérations et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercées par les mêmes personnes.

Définition d'une qualification

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé.

Le positionnement d'un salarié sur un emploi octroie *de facto* à ce salarié la qualification du même intitulé.

Si le salarié occupe plusieurs emplois, l'intitulé de la qualification peut être différent, prenant en compte notamment la notion de polyvalence, y compris si les emplois concernés ont une pesée en niveaux différente.

Une liste, non exhaustive, des principaux emplois et qualifications destinés aux salariés de la branche est présentée en annexe II au présent accord.

Compte tenu du caractère évolutif des organisations, des emplois et des qualifications, cette liste sera révisée par la CPNEFP, qui rendra compte de ses travaux à la CPNNC, au moins une fois par an.

Exemples :

- salarié occupant l'emploi de désosseur : qualification de « Désosseur » ;
- salarié occupant les emplois de désosseur et de pareur : qualification d'« Opérateur polyvalent 2^e transformation ».

Article 5 | *Principes généraux de la classification*

La classification est le dispositif par lequel les partenaires sociaux reconnaissent et valorisent les compétences mobilisées afin de répondre aux missions permanentes et récurrentes des emplois occupés au sein des entreprises de la branche.

Les emplois sont répartis en 3 catégories, disposant chacune de plusieurs niveaux, à l'intérieur desquels 3 échelons sont disponibles :

Ouvrier – Employé	Niveau I	Échelons 1, 2, 3
	Niveau II	Échelons 1, 2, 3
	Niveau III	Échelons 1, 2, 3
	Niveau IV	Échelons 1, 2, 3
Technicien et agent de maîtrise	Niveau V	Échelons 1, 2, 3
	Niveau VI	Échelons 1, 2, 3
	Niveau VII	Échelons 1, 2, 3
Cadre	Niveau VIII	Échelons 1, 2, 3
	Niveau IX	Échelons 1, 2, 3
	Niveau X	Échelons 1, 2, 3

Article 6 | *Pesée des emplois*

Chaque emploi identifié dans l'entreprise doit être positionné dans la grille de classification selon les étapes de pesée décrites ci-dessous.

Une méthodologie détaillée est présentée en annexe III.

Étape 1. Description de l'emploi

Pour chaque emploi, identifier les activités clés et les compétences requises. La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de compétences requis minimum et maximum.

Étape 2. Attribution des niveaux

Les niveaux de compétences minimum et maximum doivent tous deux être positionnés sur un niveau de classification à l'aide des 5 critères suivants :

- connaissances de base et connaissances professionnelles :

Ce critère correspond au niveau de connaissances générales et/ou techniques exigées pour l'emploi.

La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études ;

– complexité de l'emploi :

Ce critère prend en compte les différents niveaux de difficultés des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi ;

– autonomie, initiative :

Ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché notamment en matière d'organisation du travail ;

– coordination, conseil technique, formation :

Ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de coordonner l'activité d'une équipe, donner des conseils ou de former d'autres salariés ;

– encadrement, management, animation :

Ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe et la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

La correspondance entre les niveaux de classification et les critères est détaillée en annexe I au présent accord.

Si nécessaire l'entreprise, dans le cadre de ses travaux paritaires, peut affecter des points à chaque critère pour faciliter l'attribution du niveau.

Les critères « coordination, conseil technique, formation » et « encadrement, management » ne sont à prendre en compte que s'ils sont pertinents pour l'emploi à analyser.

L'emploi est ainsi positionné dans une fourchette de niveaux, en fonction des compétences requises (minimum et maximum).

Étape 3. Attribution des échelons

Chaque niveau de classification d'un emploi comporte 3 échelons matérialisant la progressivité des compétences requises pour exercer cet emploi.

Il est convenu que l'échelon 1 représente les compétences de base de cet emploi. L'échelon 3, quant à lui, représente le plus haut niveau de compétences requis, ou une expertise.

La progression d'un salarié dans les échelons doit illustrer une réelle montée en compétences, qui pourra notamment s'apprécier après avoir suivi une action de formation ou acquis un bloc de CQP, et ne doit pas dépendre d'autres critères tels que l'ancienneté par exemple.

Le positionnement d'un salarié sur un échelon correspond au niveau de compétences réellement mobilisées par l'intéressé.

Ainsi, les différents degrés de compétences de chaque emploi pourront s'inscrire dans une fourchette de niveaux et d'échelons, caractérisant l'évolution possible des salariés sur cet emploi.

Tous les échelons ne sont pas forcément présents dans cette fourchette, leur utilisation est fonction de l'étendue du périmètre de l'emploi.

■ Exemple de pesée d'un emploi : emploi de désosseur

Pesée du niveau « minimum » : niveau II	
Pesée du niveau « maximum » : niveau III	
Fourchette de classification	Exemple de compétences
Niveau II. – Échelon 1	Sortie de formation en alternance Désossage d'une pièce
Niveau II. – Échelon 2	Désossage de plusieurs pièces

Pesée du niveau « minimum » : niveau II	
Pesée du niveau « maximum » : niveau III	
Niveau II. – Échelon 3	Désossage d'une partie de l'animal (ex : avant ou arrière)
Niveau III. – Échelon 3	Désossage de l'ensemble de l'animal

Article 7 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-15, les partenaires sociaux de la branche prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, via la détermination des critères classants objectifs.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les partenaires sociaux font de sa réduction une priorité.

Ils rappellent, en outre, que les fondements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tels que décrits dans l'accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et l'égalité professionnelle doivent guider le positionnement des collaborateurs dans la grille de classification.

Chapitre III Parcours professionnels

Article 8 | *Principes généraux*

Chaque salarié des entreprises de la branche doit pouvoir se voir proposer un parcours d'évolution professionnelle en regard avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise.

L'organisation de ces parcours est décrite dans l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés.

À chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Article 9 | *Différentes étapes du parcours professionnel*

Formation en alternance

Les salariés en formation par alternance sont présents dans l'entreprise pour suivre une formation et acquérir des compétences, et non pour occuper un emploi de manière autonome.

En conséquence, les contrats d'alternance sont positionnés au niveau I de la grille de classification.

Toute formation en alternance étant par définition qualifiante, le niveau de classification d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat d'alternance effectué dans l'entreprise sera au minimum le niveau II.

Période d'intégration hors alternance

Cette étape permet aux salariés d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de leur activité professionnelle.

Pendant cette période, le salarié en intégration peut être positionné sur un niveau de classification de « découverte » qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui du niveau « d'accès » de l'emploi déterminé, tout en bénéficiant du statut inhérent à l'emploi (par exemple, un agent de maîtrise en période d'intégration pourra être positionné sur le niveau IV).

Le positionnement sur le niveau de découverte ne peut excéder 1 an. Au cours de cette année, la progression en échelon se fait de manière automatique, tous les 4 mois, et est accompagnée d'une évaluation de la montée en compétences.

Durant toute la période le salarié doit disposer d'un parcours d'intégration et de formation à son activité professionnelle future.

À la fin de la période, un entretien d'évaluation et d'orientation doit être organisé, de manière à confirmer l'orientation initialement prévue et formaliser la suite du parcours d'évolution professionnelle et les actions de formation à mettre en place.

Montée en compétences au sein de l'emploi : la polycompétence

Durant cette phase, l'évolution en classification s'effectue au sein de la fourchette définie par les partenaires sociaux de l'entreprise pour l'emploi (cf. article 6), en fonction des compétences mobilisées par les salariés.

Ces compétences doivent être évaluées régulièrement, de manière à permettre, le cas échéant, une évolution de classification elle aussi régulière.

Polyvalence interemplois

La polyvalence interemplois (cf. glossaire) comporte de nombreux avantages, tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Compte tenu des nombreuses compétences mobilisées par les salariés polyvalents, il est primordial de les valoriser.

Ainsi, les systèmes de classification mis en place par les entreprises devront obligatoirement intégrer une valorisation de la polyvalence, par le positionnement des salariés concernés sur un niveau de classification (de manière prioritaire) ou un échelon supérieur.

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise, des organisations et des pesées d'emploi locales, le mode de valorisation de la polyvalence interemploi ne peut être défini de manière uniforme.

■ *Exemple : salarié occupant les emplois de conducteur d'étiquetage et de piéceur*

Pesée des emplois	Conducteur d'étiquetage	Piéceur	Positionnement du salarié	Qualification / Classification
Compétences de base	II / 1	II / 1		Opérateur Polyvalent 3 ^{ème} transformation Niveau III Echelon 2
Compétences intermédiaires	II / 2	II / 2		
Compétences supérieures	II / 3	II / 3		

Certificats de qualification professionnelle

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (notamment ceux qui sont inscrits au RNCP) doit être largement encouragée et se matérialiser par l'obtention du niveau de classification prévu par l'accord de branche spécifique aux CQP.

Emploi de formateur interne

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche sont un enjeu stratégique. Les formateurs internes, garants des savoir-faire et de leur transmission doivent en

conséquence bénéficier de la reconnaissance adéquate, notamment en termes de classification.

L'emploi de formateur interne sous-entend que la formation et la transmission des compétences constituent l'activité principale des salariés positionnés sur cet emploi.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

En conséquence, conformément aux critères classants détaillés en annexe I, l'emploi de formateur interne doit être pesé au niveau IV de la grille de classification.

Fonction de tuteur

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tuteur.

Logiquement, un salarié occupant une fonction de tuteur doit donc bénéficier de l'échelon 3 sur son emploi.

Salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou représentant d'une organisation syndicale

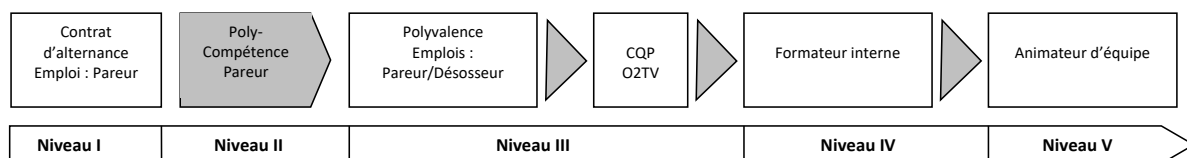
L'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au bon déroulement de carrière des représentants du personnel ou d'organisation syndicale. Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'évolution professionnelle des représentants du personnel et syndicaux est basée sur un principe d'équité et de non-discrimination, notamment en matière de classification.

Dans le cas où le(s) mandat(s) exige(nt) un investissement personnel important, ayant un impact sur l'activité professionnelle, l'exercice du (des) mandat(s) doit être pris en compte pour l'évolution de la classification des salariés concernés.

Ces mandats, constituant une expérience riche, sont aussi un moyen d'acquisition et de mobilisation de compétences.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mener des travaux relatifs à la reconnaissance du parcours professionnel et des compétences liées au mandat des représentants syndicaux ou du personnel.

Synthèse : exemple d'un parcours professionnel en 2^e transformation



Chapitre IV Mise en place et suivi des classifications

Article 10 | Commission paritaire de suivi des classifications en entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent que soit mise en place, au sein de chaque entreprise, une commission paritaire de suivi des classifications.

Cette commission est chargée de :

- évaluer l'impact du présent accord sur les pesées d'emplois des entreprises ;
- proposer et valider les évolutions de pesées nécessaires ;
- fixer les modalités d'information des salariés quant à la nouvelle classification et à son éventuel impact sur les classifications individuelles ;
- examiner, à échéances régulières, l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur ;
- procéder aux travaux de révision ou d'adaptation de la classification des emplois de l'entreprise.

Cette commission sera composée de représentants de l'employeur et de 2 salariés maximum par organisation syndicale représentative, ou à défaut, de membres des instances représentatives du personnel. Les réunions de la commission de suivi ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

La commission se réunira dès l'entrée en vigueur du présent accord, puis à intervalles réguliers, *a minima* tous les ans.

En cas de désaccord entre les parties sur l'interprétation du présent accord, la commission de suivi pourra saisir la CPPNI.

Les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées maximum sur le contenu et les modalités du présent accord. Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien de salaire ainsi que la prise en charge des frais de déplacement, repas et hébergement, dans la limite du barème prévu, à l'exclusion de toute autre prise en charge.

Article 11 | Groupe de suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, la CPPNI ICGV examinera, tous les 5 ans, l'opportunité de réviser le système de classification des emplois.

Dans l'intervalle, comme le prévoit la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, un groupe de suivi du présent accord pourra se réunir.

Ce groupe aura pour objet :

- d'examiner et apporter des solutions aux éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de l'accord national de classification dans les entreprises ;
- de résoudre les éventuels litiges relatifs à la classification, non résolus dans le cadre de la commission paritaire d'entreprise ;
- conduire tous types de travaux permettant à la CPPNI d'apprécier l'adaptation du système de classification à la réalité de l'emploi dans les entreprises ;
- proposer à la CPPNI les évolutions à apporter au système de classification.

Le groupe de suivi se réunira sur demande, et pourra être saisi par :

- la CPPNI ;
- les employeurs ;
- les salariés.

Il est composé de deux représentants par organisation de salariés et d'employeurs.

Chapitre V Rémunération

Article 12 | Rémunération mensuelle de base conventionnelle

La rémunération mensuelle de base conventionnelle s'établit comme suit pour chaque niveau-échelon depuis le 1^{er} mars 2020 :

(En euros.)

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvrier – employé			
Niveau I	1 560	1 583	1 616
Niveau II	1 628	1 648	1 679
Niveau III	1 690	1 715	1 749
Niveau IV	1 781	1 817	1 853
TAM			
Niveau V	1 864	1 895	1 947
Niveau VI	2 066	2 149	2 232
Niveau VII	2 383	2 478	2 572
Cadre			
Niveau VIII	2 919	3 238	3 302
Niveau IX	3 946	4 262	4 602
Niveau X	4 980	5 375	5 808

La grille fera l'objet d'une négociation au 1^{er} trimestre de chaque année civile.

Chapitre VI Dispositions finales

Article 13 | Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'homme de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Classement par niveau

Ouvriers et employés

Ouvrier – Employé					
Niveau	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie – Initiative	Coordination – Conseil technique – Formation	Encadrement – Management – Animation
I	Emploi pouvant être tenu après apprentissage de courte durée et nécessitant des connaissances minimales ou emploi nécessitant des connaissances plus étendues, en cours d'apprentissage.	Une ou plusieurs opérations simples.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlable.	Néant	Néant
II	Emploi nécessitant des connaissances acquises par l'expérience professionnelle et/ou par la formation : formation continue en entreprise, formation en alternance ou enseignement professionnel.	Une ou plusieurs opérations complexes.	Opérations effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il adapte à la situation dans un cadre d'autonomie limitée par des règles préalablement définies. Capacité d'autocontrôle.	Peut transmettre un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant
III	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un ensemble de techniques résultant d'une expérience professionnelle et/ou correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique ou à un CQP.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi.	Opérations requérant une expertise permettant la contribution à l'élaboration de modes opératoires, l'interprétation des informations et la réalisation d'un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller des salariés d'un niveau moindre et transmettre un savoir-faire de base.	Néant

Ouvrier – Employé					
Niveau	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie – Initiative	Coordination – Conseil technique – Formation	Encadrement – Management – Animation
IV	Emploi nécessitant une expertise professionnelle d'un ensemble de techniques correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi, exercées dans des situations très diversifiées.	Participe à l'organisation du travail, alerte et propose des actions correctives.	Peut occuper une fonction de formateur interne, ou coordonner le travail d'une équipe d'opérateurs.	Néant

Techniciens et agents de maîtrise

Technicien et agent de maîtrise					
Niveau	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie – Initiative	Coordination – Conseil technique - Formation	Encadrement – Management – Animation uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique
V	Emploi requérant des connaissances professionnelles de l'ensemble des techniques acquises par la pratique et/ou emploi correspondant à un diplôme de l'enseignement supérieur.	Emploi requérant la mise en œuvre d'une technicité particulière et/ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités requérant la prise d'initiatives face à des situations variées ou imprévues en rendant compte à sa hiérarchie.	Assure du fait de son expertise une assistance technique (participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences).	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique.
VI	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe ».	Emploi requérant, à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser des programmes de travail.	Activités requérant une part importante d'initiative permettant d'optimiser les résultats attendus.	Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique.
VII	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe ».	Emploi requérant le choix des méthodes, moyens et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme. Participe à la conduite du projet.	Activités requérant une part importante d'initiative conduisant à la prise de décision dont les résultats ne peuvent être appréciés qu'à terme.	Par son expertise est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Organise le travail et encadre plusieurs équipes.

Cadres

Cadre					
Niveau	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie – Initiative	Coordination – Conseil technique – Formation	Encadrement – Management – Animation uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique
VIII	Emploi requérant une expertise professionnelle sur l'ensemble des domaines d'intervention et/ou une formation relevant de l'enseignement supérieur et/ou le CQP « Responsable de secteur/d'atelier ».	Emploi requérant de mobiliser les compétences et moyens en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Analyse, suit et contrôle les résultats.	Emploi requérant une forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous sa responsabilité.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
IX	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a étroitement participé, complété par une actualisation permanente des compétences et/ou d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi requérant l'implication dans la stratégie de l'entreprise, dans la détermination des objectifs et dans le choix des méthodes et des moyens pour les réaliser.	Emploi impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Conseille, assiste, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
X	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs qu'il a définis.	Emploi impliquant de participer à la définition de la politique générale de l'entreprise ou d'une grande fonction, selon la taille de l'entreprise.	Dispose d'une grande autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise, sous le contrôle de la direction.	Coordonne et contrôle les responsables des fonctions placées sous son autorité.	Organise le travail et encadre les responsables de ces fonctions selon la taille de l'entreprise.

Remarque : les cadres dirigeants sont hors classification.

Sont définis comme tel, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Annexe II Emplois et qualifications de la branche

L'objectif de cette annexe est de positionner des exemples d'emplois repères, représentatifs de l'activité de la majorité des entreprises, sur des exemples de fourchettes de niveaux de classification, définies en fonction des critères classants.

Cette liste n'est pas exhaustive et ne saurait constituer une obligation pour les entreprises. En effet, en fonction de ses activités spécifiques, chaque entreprise a la faculté d'adapter les appellations d'emploi qui figurent dans la présente annexe, de créer de nouvelles appellations (ex. : opérateur en 4^e transformation) ou d'adopter des pesées différentes.

Exemple d'emploi repère	Niveau de classification*			
	I	II	III	IV
Stabulation				
Opérateur(rice) de stabulation				
Technicien(ne) stabulation				
1^{re} transformation				
Opérateur(rice) d'abattage				
Opérateur(rice) de traitement des abats				
Technicien(ne) 1T				
2^e transformation				
Opérateur(rice) de grosse coupe				
Désosseur(se)				
Pareur(se)				
Opérateur(rice) de conditionnement 2T				
Conducteur(rice) de ligne 2T				
3^e transformation				
Opérateur(rice) de conditionnement 3T				
Conducteur(rice) de machine				
Pièceur(se)				
Conducteur(rice) de ligne 3T				
Transverse production				
Formateur interne				
Traitement des cuirs				
Opérateur(rice) de traitement des cuirs				
Logistique				
Opérateur(rice) de manutention				
Préparateur(rice) de commandes				
Agent d'expédition				
Agent de réception				
Chauffeur livreur				
Chauffeur vif				
Chef de quai				
Maintenance				
Agent d'entretien				
Technicien(ne) de maintenance				

Exemple d'emploi repère	Niveau de classification*			
	I	II	III	IV
Nettoyage				
Opérateur(rice) de nettoyage				
Laboratoire – Qualité				
Technicien(ne) laboratoire qualité				
Filière commerciale				
Télévendeur(euse)				
Assistant(e) commercial				
Filière administrative				
Assistant(e) administratif(ve)				
<p>*En rouge sont présentés les niveaux de classification possibles pour chaque emploi repère, hors période de formation initiale ou d'intégration.</p> <p>Remarque : aucun exemple d'emplois pour les agents de maîtrise et les cadres n'est donné, les contenus d'emplois étant très différents d'une entreprise à l'autre.</p>				

Annexe III Méthodologie de classification

La méthodologie mise en œuvre par la commission paritaire de suivi mentionnée à l'article 10 devra comporter sept étapes :

■ **Étape 1** Partir d'une photographie globale de l'entreprise (ou de l'établissement) concernée et procéder à un découpage en unités de travail cohérentes.

Ce découpage est réalisé en fonction de l'activité de chacune de ces unités de travail (ateliers « techniquement homogènes », exemple l'abattage, le désossage..., ou fonctions telles que la logistique, l'administration...).

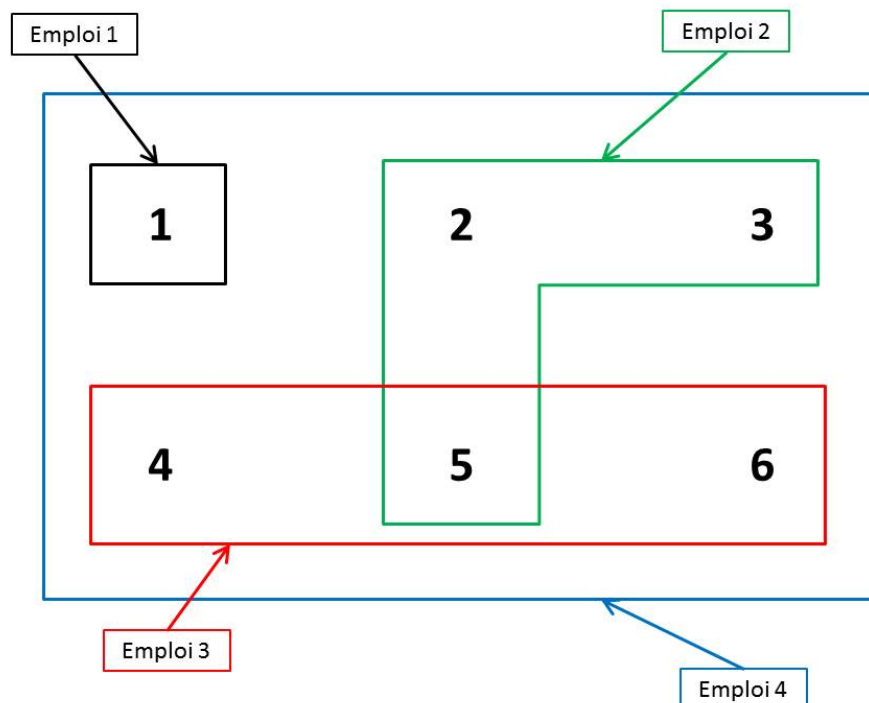
■ **Étape 2** Successivement pour chaque unité de travail, faire l'inventaire de toutes les activités ou opérations qui y sont réalisées.

Cet inventaire peut se réaliser :

- par observation des ateliers en fonctionnement ;
- en se basant sur les fiches de poste ou les fiches de fonction ;
- en échangeant avec des salariés ;
- en utilisant tout autre document disponible dans l'entreprise (par exemple les documents servant de base aux entretiens annuels ou à l'entretien professionnel...).

■ **Étape 3** Identifier les emplois, par regroupement des activités effectuées.

Exemple : dans l'atelier A, on a répertorié 6 activités : 1, 2, 3, 4, 5 et 6. L'étape 3 permet d'identifier les emplois sur cet atelier :



L'emploi 1 ne recouvre que l'activité 1.

L'emploi 2 recouvre les activités 2, 3 et 5.

L'emploi 3 recouvre les activités 4, 5 et 6.

L'emploi 4 recouvre toutes les activités.

Comme le montre cet exemple, un emploi peut recouvrir une seule ou plusieurs activités. Une même activité peut être partie intégrante de plusieurs emplois.

Si l'entreprise dispose déjà de fiches de fonction détaillées, ce travail n'est pas nécessaire, il suffit de vérifier que le contenu des emplois décrits est actualisé. À défaut, cette étape doit impérativement être réalisée car elle est déterminante pour l'analyse qui suit.

■ **Étape 4** Déterminer, pour chaque emploi identifié, les compétences requises pour l'occuper.

Les compétences reposent sur :

- des connaissances (des savoirs) acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience ;
- des savoir-faire pratiques ;
- des aptitudes.

Pour déterminer ces compétences, l'entreprise peut utilement se référer aux référentiels CQP de la branche professionnelle.

■ **Étape 5** Classement des différents emplois dans la grille des niveaux (de I à X), en appliquant aux compétences repérées dans l'étape 4 les 5 critères définis à l'article 6 :

Un emploi ne relève pas systématiquement d'un seul et même niveau en termes de connaissances, de complexité, d'autonomie...

Exemple : un emploi peut relever du niveau II en termes de connaissances, du niveau III en complexité et du niveau II en autonomie. Il appartiendra dans ce cas aux partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction du poids plus ou moins important qu'elle accorde à tel ou tel critère (et en fonction des autres emplois de l'unité de travail) d'attribuer un niveau à cet emploi (en l'espèce, niveau II ou III).

Quelques questions facilitent l'analyse des compétences requises au regard des 5 critères :

- connaissances de base ou connaissances professionnelles :
 - sont-elles acquises par un titre ou un diplôme ? Si oui, lequel ? Sont-elles acquises par l'expérience ?
 - quel est le temps d'apprentissage nécessaire ?
 - s'agit-il de connaissances sur le produit, le process, la méthode ?
 - etc. ;
- complexité de l'emploi :
 - les tâches à réaliser sont-elles simples ou diversifiées ?
 - mobilisent-elles des compétences identiques ou différentes ?
 - exigent-elles une technicité particulière ?
 - faut-il gérer plusieurs informations différentes ?
 - etc. ;
- autonomie/initiative :
 - les consignes pour occuper l'emploi sont-elles précises ou générales ?
 - les informations sont-elles facilement accessibles ou faut-il aller les chercher ? Faut-il les interpréter ?
 - faut-il effectuer des autocontrôles ? Des contrôles ? Faut-il les interpréter ?
 - faut-il proposer des actions correctives ?
 - quelle marge d'autonomie en cas d'aléa ou de dysfonctionnements ?
 - l'emploi implique-t-il de participer à la définition de programmes ?
 - etc. ;
- coordination/conseil technique/formation :
 - l'emploi implique-t-il de prodiguer des conseils à des collègues ?

- implique-t-il la transmission de connaissances ou d'un savoir-faire ?
- implique-t-il la formation d'autres salariés ? De quel niveau ?
- implique-t-il la coordination d'un groupe ? De quelle taille ? De quel niveau ?
- etc. ;
- encadrement/management :
 - l'emploi implique-t-il de distribuer et d'organiser le travail d'une équipe ? De quelle taille ? De quel niveau ?
 - implique-t-il l'encadrement de personnels ? De quel niveau ? Combien ?
 - Quelles sont les attributions hiérarchiques liées à l'emploi ?
 - Quelle contribution à la mise en place des entretiens annuels ?
 - etc.

■ **Étape 6** Attribution des échelons à l'intérieur de chaque niveau.

Les critères d'échelons susceptibles d'être utilisés sont construits dans le cadre de la commission paritaire de suivi des classifications (voir article 10 de l'accord).

Les critères d'échelons ne sont pas les mêmes que ceux utilisés pour identifier les niveaux et doivent illustrer différents profils de compétences au sein de l'emploi.

Tous les critères d'échelons définis ne doivent pas être systématiquement utilisés pour tous les emplois. On retiendra ceux qui sont pertinents par rapport à l'activité de l'unité de travail analysée.

Par exemple, certains critères seront pertinents pour les emplois de production (maîtrise d'un process en partie ou en totalité, maintenance de 1^{er} niveau...), d'autres le seront pour les emplois commerciaux (périmètre géographique couvert, étendue de la gamme de produits commercialisés...).

En revanche, il est indispensable de prendre en compte les mêmes critères d'échelons pour les mêmes types d'emplois.

■ **Étape 7** Vérification de la cohérence globale du classement des emplois de l'entreprise.

Cette étape a pour but de mettre en parallèle tous les emplois de l'entreprise (ou de l'établissement), classés en niveaux et échelons, pour vérifier la cohérence de la classification réalisée.

Annexe IV Glossaire

Activité/poste	Ensemble d'actions et d'opérations effectivement réalisées par la personne, selon des conditions d'exercice et un périmètre identifiés.
Classification	Positionnement des emplois et/ou activités exercées par les salariés dans une grille établie le plus souvent dans le cadre d'une convention collective.
Compétence	Capacité à mettre en œuvre des connaissances, des savoir-faire en situation professionnelle pour réussir une activité.
Connaissance	Ensemble d'informations générales ou spécialisées qu'un salarié détient, acquises dans le cadre de formations ou par l'expérience.
Emploi	Ensemble des activités/postes effectifs d'un salarié.
Métier	Domaine d'activité regroupant des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.
Opération (*)	C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité/poste spécifique.
Pesée d'emploi	Démarche qui consiste à évaluer et positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer l'emploi dans la grille de classification.
Polycompétence liée à l'emploi	Mobilisation de compétences permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités/postes, sur un même emploi.
Polyvalence interemplois	Réalisation d'activités/postes sur plusieurs emplois.
Savoir	Ensemble d'informations détenues par un salarié. Le savoir peut être compris comme un terme générique. Il se décline en connaissances et savoir-faire en situation professionnelle.
Savoir-faire	Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en œuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.
(*) La notion d'opération a été retenue plutôt que la notion de « tâche » qui paraît plus restrictive.	

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

Accord du 10 février 2021
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2150401M

IDCC : 1534

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

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2009, les partenaires sociaux de la branche ICGV se sont dotés d'accords et avenants relatifs au fonctionnement et financement du paritarisme dans la branche ICGV.

Le présent accord, relatif au financement du paritarisme, traitera des moyens mis à disposition des partenaires sociaux afin de mener à bien les missions décrites dans l'accord relatif aux instances paritaires.

Dans un souci de cohérence et de lisibilité, cet accord s'inscrit dans la continuité du texte initial de 2017.

Chapitre I^{er} Dispositions liminaires

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | *Objet du présent accord*

Le présent accord a pour objet de :

- créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme dans la négociation permanente de la convention collective et l'exercice du syndicalisme dans la profession ;
- créer un fonds visant à mettre en œuvre la politique emploi formation de la branche ;
- déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds.

Il remplace l'ensemble des dispositions relatives au financement du paritarisme de l'accord de 2017.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II Financement du paritarisme

Article 4 | *Contribution au financement du paritarisme*

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont tenus de contribuer annuellement :

- au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale ;
- au financement de la mise en œuvre de la politique emploi-formation telle que définie par la CPNEFP à hauteur de 0,01 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Article 5 | *Recouvrement de la contribution*

Les cotisations prévues à l'article 4 du présent accord sont recouvrées par l'association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme créée à cet effet.

La cotisation est due pour une année complète dès lors que l'entreprise est couverte par le présent accord au cours de l'année.

Les contributions sont appelées trimestriellement auprès des employeurs déclarant au moins 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Par souci de simplification du dispositif de collecte, les contributions sont appelées annuellement auprès des employeurs déclarant moins de 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard...) seront définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 6.

Article 6 | *Association paritaire de gestion du fonds du paritarisme*

Les partenaires sociaux ont créé une association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme pour en assurer de manière transparente la gestion financière.

L'association a pour objets :

- d'appeler et de recouvrer les contributions relatives au financement du paritarisme et au financement de la mise en œuvre de la politique emploi formation définie par la CPNEFP, instituées à l'article 3 du présent accord ;
- de gérer le fonds du financement du paritarisme et de veiller à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 6 du présent accord ;
- de permettre la réalisation d'études ;
- de faciliter le développement de la négociation collective par la formation des négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- et, de plus généralement, d'assurer la communication, l'information et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 7 | Prise en charge

Le montant global des cotisations recueillies au titre de l'article 4 par l'organisme collecteur désigné sera affecté comme suit :

Article 7.1 | Contribution de 0,1 % dédiée au financement du paritarisme

Sont pris en charge sur la contribution 0,1 % :

- frais de collecte de la contribution au financement du paritarisme ;
- frais liés au fonctionnement de l'association de gestion du fonds du paritarisme ;
- frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (frais de location de salle, documentaires et supports le cas échéant...) ;
- frais liés aux déplacements des salariés d'entreprise représentant leur organisation patronale et ceux représentant leur organisation syndicale de salariés aux réunions paritaires, quels que soient les modes de transports utilisés pour les trajets domicile/gare et gare/lieu de la réunion ;
- frais de repas et hébergement des salariés visés ci-dessus ;
- indemnisation (salaires) des entreprises pour la participation de leurs représentants « salariés » et « employeurs » à la négociation collective nationale.

La prise en charge des frais sera effectuée sur production des justificatifs originaux. Les modalités de prise en charge seront fixées dans le règlement intérieur de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme.

Après déduction des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations 0,1 % collectées au titre de l'article 4 sont affectées pour moitié aux organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié aux organisations syndicales de salariés représentatives de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Chaque enveloppe est ensuite répartie au sein de chaque collège entre organisations selon le niveau de représentativité de chacune en vertu de l'arrêté de représentativité en vigueur.

Cet arrêté est exprimé, pour les organisations professionnelles d'employeurs, en fonction de l'effectif salarié des entreprises adhérant à une organisation professionnelle ; et pour les organisations syndicales de salariés selon les résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral.

Article 7.2 | Contribution de 0,01 % dédiée à la mise en œuvre de la politique emploi formation

La contribution du 0,01 % dédiée à la mise en œuvre opérationnelle de la politique emploi formation est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs au prorata de leur représentativité, selon l'arrêté de représentativité en vigueur.

La CPNEFP devra, dès l'entrée en vigueur du présent accord, déterminer les modalités d'utilisation de ces fonds par les organisations professionnelles d'employeurs, notamment :

- élaborer une liste des actions éligibles à ce fonds, à l'exclusion d'actions de formation ;
- contrôler la bonne utilisation de ces fonds.

Chapitre III Dispositions finales

Article 8 | Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 9 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'homme de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

Accord du 10 février 2021
relatif aux instances paritaires de branche

NOR : ASET2150404M

IDCC : 1534

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

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2009, les partenaires sociaux de la branche ICGV se sont dotés d'accords et avenants relatifs au fonctionnement et financement du paritarisme dans la branche ICGV.

Depuis, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – créant notamment la CPPNI – et la nouvelle pesée de la représentativité des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs sont venues impacter le fonctionnement des instances paritaires.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de retravailler l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires de branche.

Dans un souci de cohérence et de lisibilité, cet accord s'inscrit dans la continuité du texte initial de 2017.

Chapitre I^{er} Dispositions liminaires

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de :

- définir les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales, notamment la CPPNI et la CPNEFP ;
- déterminer le rôle des différents acteurs dans ces commissions paritaires nationales.

Il remplace l'ensemble des dispositions relatives aux instances paritaires de l'accord du 8 décembre 2017.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 4 | Composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 4.1 | Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se compose des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au sein de la branche industrie et commerce en gros des viandes.

Chacune des organisations syndicales de salariés désigne au maximum cinq représentants (permanents des organisations syndicales de salariés compris) pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation syndicale représentée ou y être salarié permanent.

Chacune des organisations professionnelles d'employeurs désigne au maximum cinq représentants pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation professionnelle représentée. En outre, chaque organisation professionnelle représentative peut désigner jusqu'à 2 salariés permanents maximum.

La CPPNI élit en son sein pour 1 an un président issu de l'un des 2 collèges « employeurs » ou « salariés », avec alternance de collège chaque année.

Article 4.2 | Fonctionnement

Elle se réunit au moins quatre fois par an.

Les convocations sont envoyées au moins un mois avant la date de la réunion. Les documents nécessaires aux travaux paritaires seront transmis dans la mesure du possible, au moins 15 jours avant la réunion.

En matière de prises de décisions les règles sont les suivantes :

- les règles de représentativité au regard de l'arrêté en vigueur sont applicables en matière de négociation et de signature des accords ;
- lorsque les partenaires sociaux auront à arbitrer, en dehors des questions de négociation, d'interprétation et de conciliation (par exemple le choix de recourir à un cabinet conseil), la majorité dans chaque collège sera requise au regard de la représentativité en vigueur ;
- enfin, en cas de conciliation ou d'interprétation, l'unanimité des 2 collèges est requise (indépendamment des modalités de décision au sein du collège). À défaut, un PV de désaccord est rédigé.

Article 5 | Mission de négociations

La CPPNI a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

Les formalités administratives en vue du dépôt et de l'extension d'un accord sont exécutées par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, et notamment par l'organisation professionnelle d'employeurs à l'initiative de l'accord.

L'organisation qui s'est chargée de procéder aux formalités administratives en assure le suivi à l'ensemble des organisations de la CPPNI en les informant de la date précise du dépôt et en leur communiquant les récépissés de dépôt et les arrêtés d'extension.

Article 6 | Mission d'interprétation

La CPPNI pourra examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective nationale ;
- tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective nationale.

La CPPNI est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle adhère l'entreprise concernée ou, à défaut, au secrétariat de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 2 mois maximum suivant la saisine.

Lorsque la CPPNI est réunie pour régler un différend né d'une difficulté d'interprétation de la convention collective nationale, elle entend obligatoirement les parties au litige séparément et/ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

Dès lors que les propositions formulées par les membres de la CPPNI sont acceptées par les 2 collèges, un procès-verbal d'interprétation ou de conciliation est rédigé puis signé par les parties.

Un membre salarié ou employeur ne peut utiliser sa voix lors du vote lorsqu'il participe à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions ou si la condition d'unanimité des 2 collèges n'est pas remplie, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par le président de la CPPNI.

Enfin, la CPPNI pourra rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 7 | Rapport annuel de la CPPNI

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de congés et de compte épargne-temps.

Ce rapport annuel a vocation à mesurer l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et à formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En parallèle, les partenaires sociaux rappellent leur adhésion à ObservIA, l'observatoire des métiers des industries alimentaires, auprès duquel des études spécifiques à la branche ICGV peuvent être sollicitées en complément du rapport annuel de la CPPNI.

Article 7.1 | Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise identifiés ci-avant sont transmis à l'adresse électronique suivante : courrier@agepev.fr ou par voie postale à l'attention du secrétariat de l'AGEPEV, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, par la partie la plus diligente après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Toute modification des coordonnées de la CPPNI sera communiquée aux entreprises de la branche.

Article 7.2 | Transmission des coordonnées de la CPPNI à la direction générale du travail

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les coordonnées de la CPPNI ICGV sont transmises à la direction générale du travail à l'adresse électronique suivante :

depot.accord@travail.gouv.fr.

Toute modification des coordonnées de la CPPNI ICGV sera communiquée à la Direction générale du travail.

Article 8 | Autres missions

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail et outre ces missions principales de négociation, d'interprétation et d'élaboration du rapport annuel, la CPPNI pourra :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire.

Chapitre III Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 9 | Composition et fonctionnement de la CPNEFP

Article 9.1 | Composition

Elle est composée de :

- deux représentants maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentatifs dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes selon l'arrêté en vigueur. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation syndicale représentée ou y être salarié permanent ;
- deux représentants maximum de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentatifs dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes selon l'arrêté en vigueur. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation professionnelle représentée. En outre, chaque organisation professionnelle représentative peut désigner jusqu'à 2 salariés permanents maximum.

La CPNEFP élit en son sein pour 1 an un président issu de l'un des 2 collèges « employeurs » ou « salariés », avec alternance de collège chaque année.

Article 9.2 | Fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP, également désignée sous l'appellation « CPNEFP ICGV ») se réunit au moins une fois par an.

Les convocations sont envoyées au moins 15 jours avant la date de la réunion. Les documents nécessaires aux travaux paritaires seront transmis dans la mesure du possible, au moins 1 semaine avant la réunion.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à l'unanimité des deux collèges avec prise en compte de la représentativité au sein de chaque collège. Les décisions que la CPNEFP rend dans le cadre de ses missions sont consignées dans un compte rendu approuvé par les parties.

La CPNEFP rend compte des travaux réalisés auprès de la CPPNI.

Article 10 | Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Le secrétariat de la CPNEFP est animé par l'AGEPEV.

La CPNEFP sera garante de la mise en œuvre opérationnelle, par l'intermédiaire des organisations professionnelles d'employeurs, des missions suivantes :

- assister les entreprises pour tout sujet relatif à la formation, et notamment l'organisation de la publicité du présent accord ;
- procéder à l'ingénierie d'actions de formation prenant en compte les priorités définies et les besoins des entreprises ;
- organiser des actions de formation transverses en fonction des moyens et des priorités définies ;
- accompagner les TPE-PME qui en font la demande dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche ;
- mutualiser les actions mises en œuvre, de manière à faciliter leur accès aux TPE-PME ;

- référencer des organismes de formation pour mettre en place les actions décidées. Toute action de référencement mettra l'accent sur la qualité des prestations, leur adéquation au secteur d'activité et aux besoins des entreprises et des salariés ;
- organiser des actions de communication et d'information relatives aux métiers des viandes à destination des prescripteurs de l'emploi, des écoles et de toute structure pouvant concourir à l'amélioration de l'attractivité de nos métiers ;
- apporter un soutien aux entreprises dans leurs actions de communication à destination des salariés, relatives aux dispositifs de formation professionnelle ;
- intervenir en soutien de l'organisme certificateur paritaire multibranche pour toutes les actions relatives à la certification des salariés des entreprises de la branche ;
- procéder à une veille réglementaire et juridique permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins des entreprises.

Un bilan de l'organisation décrite dans cet article sera effectué par chaque organisation professionnelle après 1 année de fonctionnement :

- actions mises en place ;
- soutien aux entreprises ;
- réactivité et rapidité d'exécution ;
- plus-value globale.

Des réorientations pourront être conduites sur la base de ce bilan.

Chapitre IV Règles générales de fonctionnement des instances paritaires

Les règles de fonctionnement sont systématiquement applicables à toutes les commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord. Elles permettent d'assurer une transparence dans le fonctionnement de la convention collective nationale et de tenir compte de son évolution.

Afin de permettre une communication transparente et efficiente du présent accord, les coordonnées des différentes organisations signataires de la convention collective nationale figurent en annexe.

Article 11 | Participation des négociateurs aux réunions paritaires

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la convention collective nationale.

Aussi, les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales bénéficient d'une autorisation d'absence. Les réunions paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal de 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail. Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

Article 12 | *Ordre du jour*

La détermination du contenu de l'ordre du jour appartient aux organisations d'employeurs et de salariés qui composent les commissions paritaires nationales. Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales d'employeurs et de salariés ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée.

Article 13 | *Fonctions de la présidence*

La fonction de président telle qu'elle est prévue aux articles 4.1 (CPPNI) et 9.1 (CPNEFP) est bénévole. Ce dernier a pour fonction exclusive l'animation des réunions des commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord.

Le président d'une commission paritaire nationale, quelle que soit la commission qu'il anime, n'est pas le mandataire de celle-ci, et donc ne détient à ce titre aucun mandat de représentation.

Article 14 | *Assistance dans l'organisation matérielle des réunions (secrétariat)*

Le président se fait assister dans l'organisation matérielle des réunions des commissions paritaires nationales (convocation de la réunion et rédaction du relevé de conclusions) par le secrétariat de l'AGEPEV.

Article 15 | *Communication et règles de transparence (transmission des documents)*

La notification de toute information concernant le champ d'activité des commissions paritaires nationales et de toute décision de celles-ci doit faire l'objet d'une information, par tous moyens, de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale.

Article 16 | *Clause de dérogation*

Par dérogation, les dispositions relatives à la désignation du président de la CPPNI ne seront pas applicables durant la mise en place de la commission mixte paritaire.

Chapitre V Dispositions finales

Article 17 | *Dénonciation, révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 18 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 19 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'homme de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Coordonnées des organisations représentatives de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes

Organisation	Contact	Adresse postale	Téléphone/Fax	Adresse mail
Culture viande	Aurélia PLESSY	17, place des Vins-de-France, 75012 Paris	Tél. : 01 53 02 43 97	aplessy@cultureviande.fr
FGTA FO	Richard ROZE	7, passage Tenaille, 75014 Paris	Tél : 01 40 52 84 90	richard.roze@fgta-fo.org
FNAF CGT	Nicolas JAU	263, rue de Paris, Case 428, 93514 Montreuil Cedex	Tél : 01 55 82 84 45	fnafcgt.jaunicolas@orange.fr
CFE-CGC Agro	Philippe HENRIO	26, rue de Naples, 75008 Paris	Tél : 01 56 02 66 36	henrio.philippe@bbox.fr
FGA CFDT	Stéphane JAMET	47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19	Tél : 01 56 41 50 50	sjamet@fga.cfdt.fr

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-14 du 17 avril 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 4 du 30 octobre 2020	144
Centres équestres (personnel) : avenant n° 98 du 13 novembre 2020	149
Centres équestres (personnel) : avenant n° 99 du 13 novembre 2020	151
Centres équestres (personnel) : avenant n° 100 du 13 novembre 2020	159
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 19 du 20 novembre 2020	162
Coopératives agricoles de teillage du lin : accord-cadre du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité	164
Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 50 du 25 juin 2019 relatif à la durée de la garantie de l'allocation complémentaire en cas de maladie ou d'accident de la vie privée	169
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 5 du 3 novembre 2020	171
Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA (Eure [non-cadres]) : avenant n° 4 du 16 octobre 2020	176
Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA (Eure [non-cadres]) : avenant n° 5 du 16 octobre 2020	178
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 9 du 20 janvier 2021	182
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 6 du 7 janvier 2021	184
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 10 du 7 janvier 2021	186
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 1 du 22 septembre 2020	190
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel [salariés non-cadres]) : avenant n° 2 du 29 novembre 2019	193

Parcs et jardins zoologiques privés (personnel [salariés non-cadres]) : avenant n° 3 du 27 octobre 2020	195
Production agricole (Calvados) : avenant n° 6 du 22 septembre 2020.....	200
Protection sociale complémentaire en agriculture : avenant n° 7 du 22 septembre 2020...	205

Brochure n° 3612 | Convention collective nationale

IDCC : 7001 | **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT COLLECTIF
AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

Avenant n° 4 du 30 octobre 2020

NOR : AGRS2197034M

IDCC : 7001

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

COOP de France bétail et viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des
tabacs et activités annexes FGTA FO ;**

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération nationale agroalimentaire et forêts FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant n° 2 du 25 mai 2015, les partenaires sociaux de la branche bétail et viande ont procédé à la mise en conformité de l'accord du 3 décembre 2009 modifié relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande au regard des dispositions du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales dits « contrats responsables ».

Par un avenant n° 3 du 19 octobre 2019, le présent régime a été adapté pour tenir compte de la loi du 22 décembre 2018 et décret du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires dit « réforme 100 % santé ».

Suite aux réserves du ministère de l'agriculture pour l'extension de l'avenant n° 3, le présent avenant n° 4 annule et remplace l'avenant n° 3 et vient éclaircir les règles applicables aux entreprises employant des salariés relevant du régime local. Il rappelle notamment l'obligation d'adapter les garanties pour tenir compte du niveau de prestations du régime local.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Article 2 | Tableau des garanties

L'annexe 1 « Tableau des garanties » de l'accord du 3 décembre 2009 modifié relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande est abrogée et remplacée par l'annexe 1 jointe au présent avenant applicable au 1^{er} janvier 2021.

Article 3 | Régime Alsace-Moselle

L'article 5 « Prestations » de l'accord du 3 décembre 2009 est complété des paragraphes suivants :

« Les présentes garanties sont en conformité avec les règles relatives aux contrats dits "responsables" fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application, et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat. Elles respectent également la réglementation 100 % santé.

Conformément aux dispositions de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale, la couverture complémentaire frais de santé, en application du présent accord, des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle définis à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime, doit être adaptée par les employeurs pour tenir compte du niveau des garanties assuré par ce régime local. Les garanties mentionnées en annexe 1 devront donc être adaptées pour les salariés affiliés aux régimes précités et déterminées après déduction des prestations servies par le régime local pour conserver l'uniformité des garanties du régime. »

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il 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 des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord et au plus tôt au 1^{er} janvier 2021.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 30 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des garanties

Base + option 1

GARANTIES	REMBOURSEMENTS
	Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés
HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE (Hors ambulatoire) FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur conventionné FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur non conventionné DÉPASSEMENT D'HONORAIRES secteur conventionné ou non FORFAIT HOSPITALIER PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS CHAMBRE PARTICULIÈRE	100% du TM De 0% à 20% de la BR 165 % de la BR médecins DPTM/ 120 % de la BR médecins non DPTM* Frais réels Frais réels 25 € par jour
SOINS COURANTS HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS – VISITES généralistes CONSULTATIONS – VISITES spécialistes ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE HONORAIRES PARAMÉDICAUX (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes) ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE – D'ÉCHOGRAPHIE ACTES TECHNIQUES MÉDICAUX MÉDICAMENTS MATÉRIEL MÉDICAL TRANSPORT TERRESTRE	50 % de la BR médecins DPTM/ 30% de la BR médecin non DPTM * 100 % de la BR médecins DPTM/ 80% de la BR médecin non DPTM * 40% de la BR 40% de la BR 170% de la BR médecins DPTM / 130% de la BR médecins non DPTM* 50% de la BR médecins DPTM/ 30 % de la BR médecins non DPTM* 50% de la BR médecins DPTM/ 30 % de la BR médecins non DPTM 100% du TM 40% BR 35% de la BR
DENTAIRE Prothèses 100% santé (1) Prothèses hors panier 100% santé (3) SOINS ORTHODONTIE	Frais réels (2) 190 % de la BR+ 300 € par an 100% TM 100 % de la BR
OPTIQUE En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100% du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4) Équipements 100% santé (1) Équipements à tarifs libres : Monture 2 Verres simples 1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe 2 verres complexes ou hypercomplexes Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (adultes) Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (adulte) Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (enfants) Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (enfants)	Frais réels (2) 100 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile et par bénéficiaire 390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile et par bénéficiaire
AIDES AUDITIVES Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4) Équipements 100% santé (1) Équipements à tarifs libres	Frais réels (2) à partir du 01/01/2021 40 % de la BR+ 560 € et à partir du 01/01/2021 dans la limite de 1700 € (y compris le remboursement de la sécurité sociale) par oreille
MATERNITÉ forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €
ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE SEVRAGE TABAGIQUE médicaments, patches DIÉTETICIEN consultation OSTÉOPATHIE dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état VACCINS non pris en charge par la Sécurité Sociale (prescrit médicalement)	50 € par an 30 € dans la limite de 2 consultations par an 40 € dans la limite de 2 consultations par an 100 € par an
ACTES DE PRÉVENTION Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 08 juin 2006	100 % TM
SMI ASSISTANCE	Garanties souscrites auprès de FIDELIA

Prestations de l'année 2020

BR = Base de remboursement de la Sécurité Sociale. TM = Ticket Modérateur.

En secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'Autorité.

DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée ; ces dispositifs regroupent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée), l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique) et le Contrat d'Accès aux Soins.

Les médecins ayant adhéré à l'un de ces dispositifs s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés.

Pour savoir si votre médecin adhère à l'un de ces dispositifs ou non, rendez-vous sur <http://ameli-direct.ameli.fr/>.

* Pour les médecins non DPTM : le cumul du remboursement de la Sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 200 % de la BR, quel que soit le régime et la situation géographique.

(1) Équipements 100% santé tels que définis réglementairement.

(2) Prise en charge « frais réels » plafonnée aux honoraires limite de facturation, aux prix limites de vente et aux plafonds du contrat « responsable » définis à l'article R871-2 du Code de la Sécurité sociale.

(3) Les inlays onlays et les prothèses dentaires du panier reste à charge maîtrisé seront pris en charge dans la limite des honoraires limites de facturation.

(4) Les délais de renouvellement débutent à partir de la dernière date de remboursement du régime obligatoire.

Les présentes garanties sont en conformité avec les règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et ses textes d'application et ce, afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat ; les garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications des règles relatives à ces dits contrats. Elles respectent également la réglementation 100% santé.

Base + option 2

GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés	OPTION 1 Garanties facultatives - en complément de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels engagés
HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE (Hors ambulatoire) FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur conventionné FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur non conventionné DÉPASSEMENT D'HONORAIRES secteur conventionné ou non FORFAIT HOSPITALIER PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS Chambre particulière	100% du TM De 0% à 20% de la BR 165 % de la BR médecins DPTM/120 % de la BR médecins non DPTM* Frais réels Frais réels 25 € par jour	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * +300 % de la BR médecins DPTM / + 0 % de la BR médecins non DPTM Frais réels Frais réels +40 € par jour
SOINS COURANTS HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS – VISITES généralistes CONSULTATIONS – VISITES spécialistes ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE HONORAIRES PARAMÉDICAUX (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes) ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE – D'ÉCHOGRAPHIE ACTES TECHNIQUES MÉDICAUX MÉDICAMENTS MATÉRIEL MÉDICAL TRANSPORT TERRESTRE	50 % de la BR médecins DPTM/30% de la BR médecin non DPTM * 100 % de la BR médecins DPTM/80% de la BR médecin non DPTM * 40 % de la BR 40 % de la BR 170 % de la BR médecins DPTM /130% de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 100 % du TM 40 % BR 35 % de la BR	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 50 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR + 100 % de la BR + 300 % de la BR médecins DPTM / + 0% de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100% de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * 100 % du TM +300 € par année civile +100 % de la BR
DENTAIRE Prothèses 100% santé (1) Prothèses hors panier 100% santé (3) SOINS ORTHODONTIE	Frais réels (2) 190 % de la BR+ 300 € par an 30 % de la BR 100 % de la BR	+200 € par année civile +100 % de la BR +50% BR
OPTIQUE En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100% du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4) Equipements 100% santé (1) Equipements à tarifs libres : Monture 2 Verres simples 1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe 2 verres complexes ou hypercomplexes Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (adultes) Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (adulte) Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants) Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants)	Frais réels (2) 100 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile 390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile	Néant +54 € +125 € +125 € +125 € par année civile +50 € par année civile +125 € par année civile +50 € par année civile
AIDES AUDITIVES Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4) Equipements 100% santé (1) Equipements à tarifs libres	Frais réels (2) à partir du 01/01/2021 40 % de la BR + 560 € et à partir du 01/01/2021 dans la limite de 1700 € (y compris le remboursement de la Sécurité Sociale) par oreille	+240 €
MATERNITÉ forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	+300€
ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE SEVRAGE TABAGIQUE médicaments, patchs DIÉTETICIEN consultation OSTEOPATHIE dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état VACCINS non pris en charge par la Sécurité sociale (prescrit médicalement)	50 € par an 30 € dans la limite de 2 consultations par an 40 € dans la limite de 2 consultations par an 100 € par an	Néant Néant Néant + Frais réels
ACTES DE PRÉVENTION Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 08 juin 2006	100 % du TM	
SMI ASSISTANCE	Garanties souscrites auprès de FIDELIA	

Prestations de l'année 2020

GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles - en complément de la Sécurité Sociale Dans la limite des frais réels engagés	OPTION 2 Garanties facultatives - en complément de la Sécurité Sociale En complément des garanties base Dans la limite des frais réels engagés
HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE (Hors ambulatoire) FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur conventionné FRAIS DE SOINS ET SÉJOUR en secteur non conventionné DEPASSEMENT D'HONORAIRES secteur conventionné ou non FORFAIT HOSPITALIER PARTICIPATION FORFAITAIRE ACTES LOURDS Chambre particulière	100 % du TM De 0 % à 20% de la BR 165 % de la BR médecins DPTM/120 % de la BR médecins non DPTM* Frais réels Frais réels 25 € par jour	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 80 % de la BR médecins non DPTM * + 300 % de la BR médecins DPTM / + 0% de la BR médecins non DPTM Frais réels Frais réels +60 € par jour
SOINS COURANTS HONORAIRES MÉDICAUX CONSULTATIONS – VISITES généralistes CONSULTATIONS – VISITES spécialistes ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE HONORAIRES PARAMÉDICAUX (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicure, orthopédiste, sages femmes) ACTES DE CHIRURGIE en cabinet ou en ambulatoire RADIOLOGIE ACTES D'IMAGERIE – D'ÉCHOGRAPHIE ACTES TECHNIQUE MÉDICAUX MÉDICAMENTS MATÉRIEL MÉDICAL TRANSPORT TERRESTRE	50 % de la BR médecins DPTM/30% de la BR médecin non DPTM * 100 % de la BR médecins DPTM/80% de la BR médecin non DPTM * 40 % de la BR 40 % de la BR 170 % de la BR médecins DPTM /130% de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 50 % de la BR médecins DPTM/30 % de la BR médecins non DPTM* 100 % du TM 40 % BR 35 % de la BR	+ 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 50 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR + 100 % de la BR + 300 % de la BR médecins DPTM / + 0% de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100 % de la BR médecins non DPTM * + 100 % de la BR médecins DPTM / + 100% de la BR médecins non DPTM * 100 % du TM +400 € par année civile +100 % de la BR
DENTAIRE Prothèses 100% santé (1) Prothèses hors panier 100% santé (3) SOINS ORTHODONTIE	Frais réels (2) 190 % de la BR+ 300 € par an 30 % de la BR 100 % de la BR	+300 € par an +100 % de la BR +150 % de la BR
OPTIQUE En optique, les forfaits en euros s'entendent sécurité sociale incluse et sont pris en charge à 100% du TM à minima. 1 équipement (monture + 2 verres) avec un maximum de 100 € par monture : pour les adultes (16 ans et plus), tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue avec un maximum d'un équipement annuel. Pour les enfants jusqu'à 15 ans inclus, renouvellement à 1 an avec possibilité d'un renouvellement anticipé. (4) Equipements 100% santé (1) Equipements à tarifs libres : Monture 2 Verres simples 1 verre simple et 1 verre complexe/hypercomplexe 2 verres complexes ou hypercomplexes Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (adultes) Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (adulte) Lentilles prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants) Lentilles non prises en charge par la Sécurité Sociale (enfants)	Frais réels (2) 100 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 266 € par bénéficiaire 390 % BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile 390 % BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire 100 € par année civile	Néant +54 € +194 € +325 € +125 € par année civile +150 € par année civile +125 € par année civile +150 € par année civile
AIDES AUDITIVES Le remboursement d'aides auditives est limité à un équipement tous les 4 ans (4) Equipements 100% santé (1) Equipements à tarifs libres	Frais réels (2) à partir du 01/01/2021 40 % de la BR+560 € et à partir du 01/01/2021 dans la limite de 1700 € (y compris le remboursement de la Sécurité Sociale) par oreille	+690€
MATERNITÉ forfait par naissance, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	+400€
ACTES NON PRIS EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE SEVRAGE TABAGIQUE médicaments, patches DIETETICIEN consultation OSTÉOPATHIE dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou kinésithérapeute possédant un diplôme d'état VACCINS non pris en charge par la Sécurité Sociale (prescrit médicalement)	50 € par an 30 € dans la limite de 2 consultations par an 40 € dans la limite de 2 consultations par an 100 € par an	Néant Néant +40 € dans la limite de 2 consultations par an + Frais réels
ACTES DE PRÉVENTION Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 08 juin 2006	100 % du TM	
SMI ASSISTANCE	Garanties souscrites auprès de FIDELIA	

Prestations de l'année 2020

Avenant n° 98 du 13 novembre 2020

NOR : AGRS2197035M

IDCC : 7012

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

GHN ;

SEDJ ;

AEDG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires de l'accord ont, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, décidé de procéder, dans les conditions et délais requis, à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation du régime prévoyance complémentaire du 11 octobre 2016 et de frais de santé complémentaire du 15 octobre 2015 des salariés non affiliés à l'AGIRC relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 du personnel des centres équestres.

En conséquence, la commission nationale paritaire de suivi a acté le principe d'une consultation, par décision en date du 13 novembre 2020. Cette consultation a été mise en œuvre, en application des dispositions du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes prévue par les articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, dans le respect des règles de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les organismes candidats et a fait l'objet d'une publication en date du 21 février 2020.

Au terme de cette procédure de mise en concurrence préalable, les partenaires sociaux ont recommandé APGIS pour l'assurance du régime unique de prévoyance complémentaire et de frais de santé complémentaire.

La recommandation prendra effet le 1^{er} janvier 2021.

Article 1^{er} | *Organisme assureur recommandé*

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale du personnel des centres équestres, pour assurer, à effet du 1^{er} janvier 2021, le régime unique de prévoyance et de frais de santé obligatoire tels que prévus par l'accord collectif du 11 octobre 2016 en matière de prévoyance complémentaire et par l'accord collectif du 15 octobre 2015 en matière de frais santé complémentaire :

■ APGIS, institution de prévoyance régie par les dispositions des articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale située 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Cette recommandation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

Cet organisme assureur a été sélectionné parmi les organismes mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

L'organisme assureur ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des centres équestres au titre du régime unique de prévoyance complémentaire et complémentaire frais de santé.

Article 2 | *Entrée en vigueur. Durée de l'accord. Dépôt et extension*

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 5 ans.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 99 du 13 novembre 2020

NOR : AGRS2197036M

IDCC : 7012

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

GHN ;

SEDJ ;

AEDG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 15 octobre 2015 un accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'AGIRC d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le régime complémentaire de frais de santé précité a notamment été modifié par l'avenant n° 97 du 5 novembre 2019 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975, afin d'être mis en conformité avec les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Il a été décidé de modifier l'annexe portant sur les garanties frais de santé.

L'annexe est supprimée et modifiée comme suit :

« Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} janvier 2021

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier "100 % santé".

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "en complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO)", c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.



Les prestations du niveau de "Garanties optionnelles" définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau "Garanties conventionnelles obligatoires".

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire, de l'institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS				
	A titre indicatif, remboursement du régime de base (RO)	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
		Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)					
Forfait journalier hospitalier	/	100 % FR		/	
Frais de séjour	80 % BR à 100 % BR	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	80 % BR à 100 % BR	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO					
- Hors ambulatoire	/	50 € par jour		/	
- En ambulatoire	/	20 € par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO	/	30 € par jour		/	
SOINS COURANTS (y compris maternité)					
		Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux					
- Consultations et visites de généraliste	70 % BR	100 % TM		/	
- Consultations et visites de spécialiste	70 % BR	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	70 % BR	80 % BR	60 % BR	/	/
- Actes d'imagerie médicale	70 % BR	100 % TM		/	
Honoraires paramédicaux	60 % BR	100 % TM		/	

Analyses et examens de laboratoire	60 % BR à 100 % BR	100 % TM	/
Médicaments			
- Médicaments remboursés par le RO	15 % BR à 100 % BR	100 % TM	/
Matériel médical (hors aides auditives)			
- Grand appareillage (2)	100 % BR	100 % BR	/
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	60 % BR	150 % BR	/
AIDES AUDITIVES			
		Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée	
Equipement « 100% SANTE » *	60 % BR	 100% FR *	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	60 % BR	500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	L
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	60 % BR	150 % BR	/
OPTIQUE Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO			
		Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées	
Equipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appareillage, prestations d'adaptation et filtres	60 % BR	 100% FR *	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *			
- Monture : <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>	60 % BR	80 € par monture	/
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>	60 % BR	60 € par monture	/
- Verre <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>			
Par verre simple	60 % BR	92 €	
Par verre complexe	60 % BR	172 €	+ 34 €
Par verre hypercomplexe	60 % BR	207 €	+ 34 €
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>			
Par verre simple	60 % BR	86 €	/
Par verre complexe	60 % BR	103 €	/
Par verre hypercomplexe	60 % BR	103 €	/
- Prestations d'adaptation	60 % BR	100 % TM	/
- Appareillage des verres	60 % BR	100 % TM	/
Lentilles correctrices			
- Remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	60 % BR	100 € par an et par bénéficiaire	/
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	/	100 € par an et par bénéficiaire	/
Autres prestations optiques			
- Chirurgie de l'œil par laser	/	Néant	+ 400 € par œil

DENTAIRE			
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (1)	70 % BR	100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *			
- Soins dentaires	70 % BR	100 % TM	/
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	70 % BR	60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	70 % BR	270 % BR	+ 130 % BR
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	70 % BR	80 % BR	/
Orthodontie			
- Remboursée par le RO	70% BR à 100 % BR	130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO	/	Néant	+ 100 % BRR
AUTRES GARANTIES			
Transport	65 % BR	100 % TM	/
Natalité (2)			
- Forfait naissance / adoption	/	Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermique (2)			
- Remboursée par le RO	65 % BR à 80 % BR	Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)			
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiope	/	15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage			
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	35 % BR à 100 % BR	100 % TM	/

ABREVIATIONS :

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

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

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. [Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/](http://annuaire.sante.ameli.fr/)

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2020 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} janvier 2021

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier "100% santé".

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "en complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO)", c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture et verres.



Les prestations du niveau de "Garanties optionnelles" définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau "Garanties conventionnelles obligatoires".


Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS				
	A titre indicatif, remboursement du régime de base (RO)	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
		Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)					
Forfait journalier hospitalier	20 € ou 15€	100 % FR		/	
Frais de séjour	100 % BR	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	100 % BR	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO					
- Hors ambulatoire	/	50 € par jour		/	
- En ambulatoire	/	20 € par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO</u>	/	30 € par jour		/	
SOINS COURANTS (y compris maternité)					
		Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux					
- Consultations et visites de généraliste	90 % BR	100 % TM		/	
- Consultations et visites de spécialiste	90 % BR	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	90 % BR	80 % BR	60 % BR	/	/
- Actes d'imagerie médicale	90 % BR	100 % TM		/	
Honoraires paramédicaux	90 % BR	100 % TM		/	

Analyses et examens de laboratoire	90 % BR à 100 % BR	100 % TM	/
Médicaments			
- Médicaments remboursés par le RO	15 % BR à 100 % BR	100 % TM	/
Matériel médical (hors aides auditives)			
- Grand appareillage (2)	100 % BR	100 % BR	/
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	90 % BR	150 % BR	/
AIDES AUDITIVES			
		Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1 ^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée	
Equipement « 100% SANTE » *	90 % BR	 100% FR *	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	90 % BR	500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	L
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	90 % BR	150 % BR	/
OPTIQUE Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO			
		Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes	
Equipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appareillage, prestations d'adaptation et filtres	90 % BR	 100% FR *	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *			
- Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	90 % BR	80 € par monture	/
Bénéficiaire de moins de 16 ans	90 % BR	60 € par monture	/
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus			
Par verre simple	90 % BR	92 €	
Par verre complexe	90 % BR	172 €	+ 34 €
Par verre hypercomplexe	90 % BR	207 €	+ 34 €
Bénéficiaire de moins de 16 ans			
Par verre simple	90 % BR	86 €	/
Par verre complexe	90 % BR	103 €	/
Par verre hypercomplexe	90 % BR	103 €	/
- Prestations d'adaptation	90 % BR	100 % TM	/
- Appareillage des verres	90 % BR	100 % TM	/
Lentilles correctrices			
- Remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	90 % BR	100 € par an et par bénéficiaire	/
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	/	100 € par an et par bénéficiaire	/
Autres prestations optiques			
- Chirurgie de l'œil par laser	/	Néant	+ 400 € par œil

DENTAIRE			
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTÉ » * : (1)	90 % BR	 100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTÉ » *			
- Soins dentaires	90 % BR	100 % TM	/
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	90 % BR	60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTÉ » *			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	90 % BR	270 % BR	+ 130 % BR
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	90 % BR	80 % BR	/
Orthodontie			
- Remboursée par le RO	90 % BR ou 100 % BR	130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO	/	Néant	+ 100 % BRR
AUTRES GARANTIES			
Transport	100 % BR	100 % TM	/
Natalité (2)			
- Forfait naissance / adoption	/	Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermique (2)			
- Remboursée par le RO	90 % BR	Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)			
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étio-pathe	/	15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage			
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	90 % BR	100 % TM	/

ABREVIATIONS :

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

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

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. [Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/](http://annuaire.sante.ameli.fr/)

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2020 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou avant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 4 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 100 du 13 novembre 2020

NOR : AGRS2197037M

IDCC : 7012

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

GHN ;

SEDJ ;

AEDG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 11 octobre 2016 un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'AGIRC d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Il a été décidé de réduire le taux de cotisation du régime de prévoyance complémentaire obligatoire et de permettre aux employeurs de couvrir la garantie relative à la rémunération en cas d'arrêt de travail prévue à l'article 13.2 de la présente convention collective par l'organisme assureur du régime de prévoyance.

Article 1^{er} | Taux de cotisations du régime de prévoyance complémentaire obligatoire

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord collectif du 11 octobre 2016 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 70 % par le salarié et 30 % par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation patronale	Cotisation salariale	Total
Tranche A	0,102 %	0,238 %	0,34 %
Tranche B	0,102 %	0,238 %	0,34 %

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord. »

Article 2 | Couverture facultative par l'organisme assureur du régime de prévoyance de la garantie conventionnelle de rémunération en cas d'arrêt de travail

Il est ajouté, à l'accord collectif du 11 octobre 2016 un article 5.6 « Couverture facultative par l'organisme assureur du régime de prévoyance de la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail » rédigé de la manière suivante :

« Les employeurs peuvent faire assurer auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance, la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail prévue par l'article 13-2 de la présente convention collective et rappelée, à titre informatif, dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté (*) dans l'entreprise	En cas d'accident non professionnel, versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail, jusqu'à concurrence de (1)	En cas de maladie non professionnelle, versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail, jusqu'à concurrence de (1)	En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail jusqu'à concurrence de (2)
Moins de 1 an	-	-	3 mois
De 1 an à 4 ans	3 mois	2 mois	3 mois
De 5 ans à 8 ans	4 mois	3 mois	4 mois
De 9 ans à 12 ans	5 mois	4 mois	5 mois
De 13 ans à 16 ans	6 mois	5 mois	6 mois
De 17 ans à 20 ans et plus	6 mois	6 mois	6 mois

(*) L'ancienneté est appréciée dans les conditions de l'article 49 de la présente convention collective.

(1) En cas de maladie ou d'accident non professionnel, la garantie est versée à compter du 8^e jour d'arrêt de travail.

(2) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la garantie est versée à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire (assiette de la cotisation), la cotisation due au titre de la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail, à la charge intégrale de l'employeur s'élève à 0,60 % des tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les conditions et modalités d'indemnisation précises sont fixées par le contrat d'assurance. »

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605 | Convention collective nationale

IDCC : 7013 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615 | Convention collective nationale

IDCC : 7014 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

Avenant n° 19 du 20 novembre 2020

NOR : AGRS2197038M

IDCC : 7013, 7014

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

Association des entraîneurs de galop ;

Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de chevaux de courses au trot en France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Fédération CFTC-Agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale d'entraînement de chevaux de courses au trot, réunis en comité de pilotage et de gestion, décident d'apporter la modification suivante à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 :

« Modification de la cotisation du régime frais de santé »

Article 1^{er} | Révision de l'article 5 « Cotisation »

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Santé : le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

Catégorie	Cotisation en euros au 1 ^{er} janvier 2021
Salarié non-cadre	44,54

L'évolution de cette cotisation sera automatiquement indexée au 1^{er} de chaque année en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2021.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur l'avenant précédemment signé (avenant n° 18 du 20 novembre 2019).

Article 4 | Dépôt et extension du présent avenant

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord-cadre

**COOPÉRATIVES AGRICOLES DETEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Accord-cadre du 17 décembre 2020

relatif à l'activité partielle de longue durée
pour répondre à une baisse durable d'activité

NOR : AGRS2197033M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union syndicale des rouisseurs et teilleurs de lin ;

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs des scieries agricoles, des exploitations forestières, du rouissage, teillage du lin ont décidé de continuer à accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques liées à la crise sanitaire.

Ainsi, ils ont souhaité conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle pour répondre aux situations de baisses durables d'activité mais n'entachant pas la pérennité de l'entreprise.

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact important de la crise sanitaire sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

À ce titre et sans qu'ils soient exhaustifs, les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés à :

- l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
- les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations de certains groupes constatés en 2020 ;
- les effets des crises au sein de l'industrie de transformation du lin qui ont conduit à une forte baisse d'activité de toute la filière (teillage, filature, tissage) ;
- l'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels ; marchés de l'habillement et de l'ameublement notamment pour le lin) ;
- la fermeture des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises.

D'autres facteurs ont également percuté l'activité des entreprises en matière de transport, logistiques et approvisionnement.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité et celles du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

- Aux salariés et employeurs des exploitations forestières (à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers) et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, et ainsi référencés :

	Référence NAF	Référence INSEE
Exploitations forestières	020B	0220Z
Scieries agricoles	201A	1610A et 1624Z

- Aux salariés et employeurs ayant pour activité principale le rouissage teillage de lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du lin sur le territoire national. Le code APE de ces entreprises est le : 17.1H/1310Z.

La présente convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2 | *Application de l'accord*

- Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :
- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail ;
 - et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Article 3 | *Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation*

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur établira un document soumis à l'avis du CSE et à l'homologation de l'administration dans les conditions définies à l'article 53 (V) de la loi du 17 juin 2020.

Ce document comportera :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activités permettant de justifier la nécessité de réduire, sur une longue durée, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle sachant que cette dernière ne pourra pas être supérieure à 24 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée prévue dans le document, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- les engagements en matière d'emploi ;
- les engagements en matière de formation professionnelle ;
- les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre et le bilan des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Ce document est élaboré par l'employeur après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

Article 4 | *Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi*

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de maintien d'emplois, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent *a minima* sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Article 5 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Les entreprises peuvent profiter de ces périodes et des moyens mis à disposition pour lancer des plans de formation et encourager les salariés à se former.

Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation, pour tout type d'action éligible quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conviennent de mettre la priorité sur la formation des salariés peu qualifiés de l'entreprise ou positionnés sur des métiers en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences.

Un état de ces actions de formation doit être présenté aux représentants du personnel lors du suivi trimestriel de l'application du dispositif APLD.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises peuvent bénéficier de l'appui de leur opérateur de compétence.

Article 6 | Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

Le salarié placé en activité partielle spécifique de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant *a minima* au taux fixé par la réglementation.

Cette indemnité peut être majorée par l'entreprise dans le document établi à fin d'homologation, en fonction des éléments économiques retenus dans le diagnostic.

Article 7 | Modalités de suivi de l'application de l'APLD

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que le suivi de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée doit être réalisé au plus près des réalités de l'établissement, de l'entreprise, du groupe. Ainsi ils recommandent une information-consultation des institutions représentatives du personnel dédié au suivi de l'application concrète de l'accord avec les points suivants :

- effectifs concernés ;
- réduction d'activité appliquée et modalités d'organisation ;
- engagements de maintien de l'emploi ;
- engagements en matière de formation professionnelle : état des actions engagées.

Cette information-consultation doit être réalisée tous les 3 mois.

Article 8 | Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation, dans les conditions définies par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois au vu du bilan mentionné précédemment.

Article 9 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au I, 5 de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord et du contexte de la pandémie, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE, selon la périodicité qui sera nécessaire.

La CPNE sera informée des demandes particulières en application du présent accord.

Article 10 | Entreprise de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 11 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et permet aux entreprises de transmettre le document visé à l'article 3, élaboré en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 13 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

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

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7007 | COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Avenant n° 50 du 25 juin 2019

relatif à la durée de la garantie de l'allocation complémentaire
en cas de maladie ou d'accident de la vie privée

NOR : AGRS2197050M

IDCC : 7007

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

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat des métiers de l'agro-alimentaire et de l'agriculture FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, soucieux de garantir la prise en charge des situations d'incapacité de travail temporaire, ont convenu d'harmoniser les durées de garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident, indépendamment de leur origine professionnelle ou vie privée.

Article 1^{er}

L'article 50 de la convention collective « Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident », alinéa B « Maladie ou accident de la vie privée » est ainsi modifié :

« Durée de garantie : l'allocation complémentaire sera due pendant la durée de l'incapacité, dans la limite maximum de 180 jours au cours d'une même période de 12 mois consécutifs. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à sa date de signature.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8233 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Haute-Normandie)
(3 juillet 1970)**

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,
Journal officiel du 21 septembre 1971)

Avenant n° 5 du 3 novembre 2020

NOR : AGRS2197042M

IDCC : 8233

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Force ouvrière FGTA FO ;**

**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière URSAF CGT de Nor-
mandie ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec les dispositions de la réforme 100 % santé à compter du 1^{er} janvier 2020, de l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance (mise en œuvre du principe de solidarité), les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime frais de santé pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Normandie du 10 avril 2019.

Le présent avenant intègre la mise à jour du tableau des garanties santé avec des améliorations de prestations.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet,

les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Prestations santé

L'article 4 « Les prestations » est modifiée comme suit :

« Les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime de base de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les prestations du présent accord respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins "100 % santé" en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins "100 % santé", des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Les prestations sont versées conformément au tableau ci-dessous :

(Voir page suivante.)

GARANTIES	Remboursements régime de base	Remboursements complémentaires	Remboursement total régime de base inclus
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses, et examens de laboratoire (1)	de 60 % à 100 % BR	de 0 % à 40 % BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie (2)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention(3)	de 35 % à 70 % BR	de 65 % à 30 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, sophrologie, homéopathie	-	30€/consultation limitée à 4 /an /bénéficiaire	30€/consultation limitée à 4 /an /bénéficiaire
Médicaments :			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
- Vaccins non remboursés par le régime de base	-	40€/an/famille	40€/an/famille
Matériel médical :			
- Fournitures médicales, pansements	60% BR	40 % BR	100 % BR
- gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % ou 100 % BR	405 % ou 450 % BR	465 % ou 550 % BR
HOSPITALISATION (y compris maternité et psychiatrie)			
Frais de soins et de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires (hors maternité)			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	420 % ou 400 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	200 % BR
Honoraires (maternité)			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	220 % ou 200 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds (4)	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier (5)	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (hors maternité)	-	78 € /jour limité à 60 jours puis 25 € /jour /bénéficiaire	78 € /jour limité à 60 jours puis 25 € /jour /bénéficiaire
Chambre particulière (maternité)		52 € /jour limité à 30 jours /an /bénéficiaire	52 € /jour limité à 30 jours /an /bénéficiaire
Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 16 ans		52 € /jour limité à 30 jours /an /bénéficiaire	52 € /jour limité à 30 jours /an /bénéficiaire
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
OPTIQUE			
Equipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (7)	
Équipements 100% santé (Classe A) (7) :			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B) :			
- Monture	60 % BR	100 €-RO	100 €
- Verre simple (9)	60 % BR	120 €-RO /verre	120 € par verre
- Verre complexe (9)	60 % BR	175 €-RO /verre	175 € par verre
- Verre très complexe (9)	60 % BR	210 €-RO /verre	210 € par verre
Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B (7)	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Supplément pour verre avec filtre (7)	60 % BR	4Frais réels - RO	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40% BR + 175 € /an /bénéficiaire	0% ou 100 % BR
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	175 € /an /bénéficiaire	+ 175 € /an /bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé (7)(9)	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins (hors 100% Santé)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) (10)	70 % BR	125 % BR	195 % BR
Prothèses (hors 100% Santé) :			
- inlays core à honoraires maîtrisés (10) ou libres	70 % BR	125 % BR	195 % BR
- prothèses à honoraires maîtrisés (10)	70 % BR	340 % BR + crédit de 300€ /an /bénéficiaire	410 % BR + crédit de 300€ /an /bénéficiaire
- prothèses à honoraires libres	70 % BR	340 % BR+ crédit de 300 € /an /bénéficiaire	410 % BR + crédit de 300 € /an /bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	280 % ou 250 % BR	350 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	300 € /an /bénéficiaire	300 € /an /bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	100 € /an /bénéficiaire	100 € /an /bénéficiaire
AIDES AUDITIVES (12)			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1er janvier 2020 (7)	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700€-RO /oreille	1700€ /oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	190 % BR + 350 € /oreille	250 % BR + 350 € /oreille

CURE THERMALES			
Cures thermales acceptées :	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Honoraires de surveillance médicale	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	150 € /an	150 € /an
DIVERS			
Frais de transport remboursés par le régime de base	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Assistance	-	Oui	Oui
Réseau de soins	-	Oui	Oui

BR : base de remboursement ; **RO** : régime obligatoire ; **FR** : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par les médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes.

(2) Les actes réalisés par les médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants « honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes »

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(7) tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(8) Verres Classe B : Ensemble des verres appartenant à une autre classe que celles à prise en charge renforcée (dit Equipements 100% Santé), quelle que soit la nature du verre (unifocal, multifocal, progressif, sphérique ou sphéro-cylindrique) et la correction.

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre $\leq +4$ dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $> +4$ dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre $\geq 0,25$ dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $\leq +4$ dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $> +4$ dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre $\geq 0,25$ dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries

(9) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est réduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Il n'est pas dérogé aux articles et conditions de l'accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime de santé pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Normandie du 10 avril 2009.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant ont pris effet le 1^{er} janvier 2020.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 3 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9272 | ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA

(Eure)

(28 juin 1985)

(Étendue par arrêté du 14 janvier 1986,

Journal officiel du 4 février 1986)

Avenant n° 4 du 16 octobre 2020

NOR : AGRS2197047M

IDCC : 9272

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure FNSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Eure ;

Syndicat CFTC-Agri fédération de l'agriculture section de l'Eure ;

SNCEA CFE-CGC de Normandie ;

**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie
USRAF CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009 s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 9 juillet 2009 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté un article 5 *bis* intitulé « Principe de solidarité » rédigé comme suit :

« Article 5 *bis* | Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord interprofessionnel s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation au fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6.3.4 de l'accord national du 10 juin 2008. »

Article 2

Les autres clauses de l'accord demeurent inchangées.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé, en cinq exemplaires, à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Eure, cité administrative, 27023 Évreux Cedex.

Fait à Guichainville, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9272 | **ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA**

(Eure)

(28 juin 1985)

(Étendue par arrêté du 14 janvier 1986,

Journal officiel du 4 février 1986)

Avenant n° 5 du 16 octobre 2020

NOR : AGRS2197048M

IDCC : 9272

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Eure ;

Syndicat CFTC-Agri fédération de l'agriculture section de l'Eure ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements des tableaux de garanties.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

L'annexe est rédigée et modifiée ainsi :

« Annexe 1 à l'article 1^{er} Tableau des garanties complémentaire santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins "100 % santé" en optique, dentaire et audiology et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins "100 % santé", des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total (régime de base inclus)
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	80 % BR	150 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	80 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	100 % BR	160 % BR
Sages-femmes	70 % BR	100 % BR	170 % BR
Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	de 100 % à 60 % BR	160 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	de 30 % à 65 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étio-pathie, sophrologie, microkinésithérapie	-	30 €/2fois par an/bénéficiaire	30 €/2fois par an/bénéficiaire
Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (vaccins et moyens contraceptifs)	-	50 €	50 €
-Sevrage tabagique non remboursé par le régime de base	-	50 €	50 €
Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % BR	160 % BR
- gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % ou 100 % BR	100 % ou 60 % BR	160 % BR
HOSPITALISATION			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	200 % ou 180 % BR	280 % BR

- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire/an)	-	50 € par jour limité à 60 jours par an puis 25€ par jour	50 € par jour limité à 60 jours par an puis 25€ par jour
HOSPITALISATION (suite)			
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	30 €/jour limité à 60 jours par an	30 €/jour limité à 60 jours par an
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
OPTIQUE			
		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾	
Equipements 100% santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B) :			
- Monture	60 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre simple ⁽⁸⁾	60 % BR	100 € - RO	100€
- Verre complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	175 € - RO	175 €
- Verre très complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	175 € - RO	175 €
Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60 % BR	40 % BR + 10€/an/bénéficiaire	100 % BR + 10€/an/bénéficiaire
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR + 100€/an/bénéficiaire	100 % BR + 100€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	100€/an/bénéficiaire	100€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾⁽⁹⁾	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins (hors 100% Santé)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹⁰⁾	70 % BR	225 % BR	295 % BR
Inlays core (hors 100% santé) ⁽¹⁰⁾	70 % BR	225 % BR	295 % BR
Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	70 % BR	140 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	210 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire
- prothèses à honoraires libres	70 % BR	140 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	210 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	230 % BR ou 200 % BR	300 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	200€/an/bénéficiaire	200€/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée	-	75€/an/bénéficiaire	75€/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹¹⁾			
Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1 ^{er} janvier 2020 ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	40 % BR + 150€/oreille	100 % BR + 150€/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	40 % BR + 150€/oreille	100 % BR + 150€/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	30 % ou 35 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	125 €	125 €
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	100 % ou 65 % BR	165 % BR
Consultation diététique par an par bénéficiaire		28 €	28 €

- (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.
- (2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes".
- (3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).
- (4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).
- (5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.
- (6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.
- (7) tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.
- (8) verres simples Classe B :**
- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et +6 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
 - Verres neutres
- verres complexes Classe B**
- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à +6 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries
- verres très complexes Classe B**
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries
- (9) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1^{er} janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.
- (10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.
- (11) A compter du 1^{er} janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base+ régime complémentaire) est inchangé.

Article 2

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent sans délai l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'Unité territoriale de Seine-Maritime de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord du 9 juillet 2009.

Fait à Guichainville, le 16 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9461 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)**

(29 février 2016)

(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,
Journal officiel du 4 avril 2017)

Avenant n° 9 du 20 janvier 2021

NOR : AGRS2197049M

IDCC : 9461

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Lot ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;

Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation du matériel agricole du Lot,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC du Lot ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture Force ouvrière du Lot ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Lot ;

Fédération CFTC de l'agriculture du Lot CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'intégrer le dispositif du principe de solidarité mis en œuvre au niveau local dans le cadre de la participation au fonds de solidarité institué au niveau national.

En conséquence, la convention collective est modifiée comme suit :

Article 1^{er} | **Mutualisation du principe de solidarité avec l'accord national**

Il est ajouté au point « 5. Principe de solidarité » de l'article 4 de l'« Annexe IV » de la présente convention collective un 3^e paragraphe rédigé comme suit :

« Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation au fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6.3.4 de l'accord national du 10 juin 2008. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire est déposé à l'Unité départementale du Lot de la DIRECCTE d'Occitanie.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la présente convention collective.

Fait à Cahors, le 20 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9171 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE**

(Charente-Maritime)

(4 juin 1996)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,

Journal officiel du 18 janvier 1997)

Avenant n° 6 du 7 janvier 2021

NOR : AGRS2197045M

IDCC : 9171

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles – Charente-Maritime ;

Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime ;

Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC ;

FGTA Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

Fédération agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'article 8 « Principe de solidarité », le paragraphe suivant :

« Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6.3.4 de l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008. »

Article 2

Les autres clauses de l'accord demeurent inchangées.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter de l'exercice 2021.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, Unité départementale de la Charente-Maritime, 3, avenue de la Porte-Dauphine, 17021 La Rochelle Cedex 1.

Fait à Saintes, le 7 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9171 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, DE VITICULTURE ET ETARF**

(Charente-Maritime)

(4 juin 1996)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,

Journal officiel du 18 janvier 1997)

Avenant n° 10 du 7 janvier 2021

NOR : AGRS2197046M

IDCC : 9171

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Charente-Maritime ;

Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime ;

Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC ;

FGTA Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

Fédération agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit ;

Article 1^{er}

L'annexe « Garanties » est modifiée comme suit :

(Voir page suivante.)

Garanties indice 17 au 1^{er} avril 2021

Au 1 ^{er} avril 2021	INDICE 17
Soins courants	
Honoraires médicaux : consultations et actes techniques	
- Généralistes et spécialistes adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	200% BR
- Généralistes et spécialistes non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO et sages-femmes	180% BR
Actes d'imagerie et d'échographie : IRM, endoscopie, radiologie, scanner...	
- Praticiens adhérents à l'OPTAM / OPTAM-CO	200% BR
- Praticiens non adhérents pas à l'OPTAM / OPTAM-CO	180% BR
Honoraires paramédicaux pris en charge par le RO : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	100% BR
Analyses et examens de laboratoire	100% BR
Médicaments	
- Médicaments pris en charge par le RO (y.c vaccins)	100% BR
- Substituts nicotiniques pris en charge par le RO : patches, gommes, pastilles	100% BR
- Vaccin anti-grippe	-
Matériel médical pris en charge par le RO : pansements, orthopédie, minerves, genouillères,...	100% BR
Transports pris en charge par le RO	100% BR
Hospitalisation	
Honoraires médicaux et chirurgicaux	
- Praticiens adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	200% BR
- Praticiens non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	180% BR
Forfait journalier hospitalier (1)	Frais réels
Frais de séjour	200% BR
Chambre particulière avec nuitée	50 € / jour
Forfait accompagnant de l'enfant et de l'adulte	25 € / jour
Prime de naissance ou d'adoption (2)	200 €
Forfait maternité (3)	Jusqu'à 1/3 du PMSS / benef / maternité
Optique	
Equipements 100% santé (4)	Frais réels plafonnés au prix limite de vente
Equipements à tarifs libres (4)	
Equipement : 2 verres simples (dont monture)	ad : 290€ (dont max monture 100€) enf : 420€ (dont max monture 100€)
Equipement : 2 verres complexes (dont monture)	ad : 350€ (dont max monture 100€) enf : 500€ (dont max monture 100€)
Equipement : 2 verres très complexes (dont monture)	ad : 350€ (dont max monture 100€) enf : 500€ (dont max monture 100€)
Equipement : 2 verres mixtes : 1 simple + 1 complexe (dont monture)	ad : 310€ (dont max monture 100€) enf : 500€ (dont max monture 100€)
Equipement : 2 verres mixtes : 1 simple + 1 très complexe (dont monture)	ad : 310€ (dont max monture 100€) enf : 500€ (dont max monture 100€)
Equipement : 2 verres mixtes : 1 complexe + 1 très complexe (dont monture)	ad : 350€ (dont max monture 100€) enf : 500€ (dont max monture 100€)
Autres équipements optiques	
Lentilles prises en charge par le RO (y.c jetables)	455% BR + 100 €
Lentilles non prises en charge par le RO (y.c jetables)	

Autres prestations optiques 100% santé (5)	Frais réels, dans la limite des frais engagés
Autres prestations optiques à tarifs libres (5)	100% BR
Dentaire	
Soins et prothèses relevant du dispositif 100% santé (5)	Frais réels plafonnés au prix limite de vente
Soins pris en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100% santé (5)	100% BR
Inlay onlay pris en charge par le RO (5)	225% BR
Prothèses prises en charge par le RO ne relevant pas du dispositif 100% santé (6)	210% BR + 12% PMSS / an
Inlay core pris en charge par le RO (6)	210% BR + 12% PMSS / an
Prothèses non prises en charge par le RO mais figurant à la nomenclature RO	300 € / an
Parodontologie	
Implantologie	
Orthodontie prise en charge par le RO	300% BR
Orthodontie non prise en charge par le RO	200 € / an
Aides auditives	
Equipements 100% santé (7)	Frais réels plafonnés au prix limite de vente
Equipements à tarifs libres (7)	400% BR + 200 € / an
Cures thermales (8)	
Soins, et forfait thermal pris en charge par le RO	100% BR
Transport et hébergement pris en charge par le RO	
Prévention	
Actes de prévention pris en charge par le RO	100% BR
Bien-être (6)	
Médecines douces : ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, sophrologue (9)	35 € par consultation Max. 4 consult / bénéficiaire / an
Substituts nicotiniques/ Sevrage tabagique prescrits	200 € / an
Assistance et services	
Assistance (cf. notice Assistance)	Oui
Réseau de soins optique	Oui

BR : Base de remboursement; **RO** : Régime Obligatoire; **TM** : Ticket Modérateur; **OPTAM** : Option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins; **OPTAM-CO** : Option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique; **PEC** : Pris en charge

Sauf précisions contraires, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR et incluent la part de remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque les prestations sont forfaitaires, la Mutuelle rembourse le montant indiqué. Les forfaits équipements optiques et aides auditives, incluent la prise en charge RO et le TM. Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la Base de Remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés). Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentations de justificatifs et sous réserve de remboursement par le RO, sauf stipulation contraire.

(1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité Sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'art. L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (2) Paiement de la prime effectuée à condition que l'inscription de l'enfant en tant qu'ayant droit soit faite dans les 31 jours suivant sa naissance ou adoption. Forfait accordé quel que soit le nombre de naissance. (3) Dépassement d'honoraires et chambre particulière. (4) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Equipements composés de 2 verres et une monture. Limité à un équipement tous les deux ans, sauf en cas d'évolution de la vue et pour les enfants, selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par la garantie. (5) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. (6) Forfait par année civile et par bénéficiaire. (7) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. A compter du 01/01/2021, prise en charge limitée à une prothèse par oreille et par bénéficiaire, tous les 4 ans, selon les conditions prévues par la garantie avec un remboursement limité à 1700€/oreille. (8) Uniquement si la cure est prise en charge par le RO. (9) Inscrits au répertoire ADELI ou au répertoire amené à le remplacer. Acupuncture : exercée par un médecin, sage-femme ou un chirurgien dentiste, disposant des diplômes leur permettant de pratiquer ces actes légalement."

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant dans les mêmes conditions que celles de l'accord départemental et entrera en vigueur le 1^{er} avril 2021.

Fait à Saintes, le 7 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8262 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)

(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

Avenant n° 1 du 22 septembre 2020

NOR : AGRS2197043M

IDCC : 8262

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne Franche-Comté FRSEA ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Bourgogne Franche-Comté FRCUMA ;

Fédération entrepreneurs des territoires Bourgogne EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord du 29 avril 2019 avec les recommandations de la commission nationale de négociation collective, suite à la décision des membres de la sous-commission agricole, en date du 20 février 2020, de renvoyer à la négociation le présent accord. Pour rappel, cet accord collectif intervient dans le cadre de l'article 7 de l'accord de l'interbranche agricole du 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture, et dans le cadre de la mise en application de l'article R. 716-16-1 du code rural et de la pêche maritime, issu du décret du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles. Il a pour objet de prévoir des mesures compensatoires garantissant la protection de la santé des salariés, lorsque leurs conditions d'hébergement sont dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante

(50) dès lors que le présent avenant vise à instaurer des mesures compensatoires dont doivent bénéficier les salariés entrant dans le champ du présent avenant, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'accord

L'article 2 « Mesures compensatoires » du présent accord est réécrit comme suit :

« Dans le cadre de conditions d'hébergement dérogatoires à celles prévues par les textes en vigueur en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles, des mesures compensatoires sont prévues :

1° Afin de compenser la réduction du nombre de m² dans les pièces destinées au sommeil, il convient d'améliorer les locaux de couchage :

- en prévoyant un point d'accès wifi, à condition que l'accès soit possible ;
- lorsque l'occupant dispose d'un volume de moins de 10 m³, en lui assurant un renouvellement de l'air à raison d'au moins 10 m³ par heure par personne ;
- en mettant à disposition un système de ventilation de l'air supplémentaire pour la pièce destinée au sommeil accueillant plus de quatre occupants ;

2° Afin de compenser l'augmentation du nombre d'occupants par pièce destinée au sommeil, il convient d'améliorer les services proposés :

- en prévoyant une bagagerie à la disposition des personnes hébergées pour stocker les valises vides durant les travaux ;
- en prévoyant la mise à disposition d'un lave-linge pour les personnes hébergées durant la période des travaux ;
- en prévoyant une pièce dédiée au séchage des vêtements ;
- en prévoyant un espace dédié au retour du travail (afin d'enlever les chaussants et vêtements sales).

3° Afin de compenser l'augmentation du ratio nombre de travailleurs/lavabo/douche/cabinet d'aisance, il convient d'améliorer le confort des installations sanitaires, ainsi que leurs accès :

- en allongeant la plage du petit-déjeuner ;
- en prévoyant une plage d'une heure trente (1 h 30) minimum entre le retour du travail et le service du dîner pour permettre un temps suffisant à chacun pour accéder aux locaux sanitaires ;
- en mettant à disposition, en plus de l'entretien journalier des locaux sanitaires assuré par l'employeur, le matériel d'entretien et de nettoyage nécessaire ; »

L'article 4 « Révision et dénonciation » du présent accord est réécrit comme suit :

« Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est signé, les parties signataires ou adhérentes du présent accord ont la faculté de le modifier. À la fin de ce cycle électoral, cette possibilité sera ouverte à l'ensemble des organisations représentatives comprises dans le champ d'application de l'accord.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties ou de l'une des organisations représentatives, selon les règles mentionnées ci-dessus, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

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

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

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

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension, et dans tous les cas, au plus tard, le 1^{er} avril 2021.

Article 3 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 22 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613 | Convention collective nationale

IDCC : 7017 | **PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES
PRIVÉS**

Avenant n° 2 du 29 novembre 2019

NOR : AGRS2197039M

IDCC : 7017

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

Association française des parcs zoologiques privés AFdPZ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'assurer la pérennité du régime, il a été décidé de mettre à jour les taux de cotisations afin de tenir compte de leur impact sur l'équilibre du régime.

Article 1^{er} | **Modification des cotisations**

L'article 11.2 intitulé « Taux de cotisations et répartitions » de l'accord collectif du 10 janvier 2012 est désormais rédigé comme suit :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de : taux conventionnel global : 1,25 %.

Garantie	Employeur	Salarié	Taux global (en pourcentage du salaire brut)
Décès	0,04 %	0,20 %	0,24 %
Incapacité temporaire : – mensualisation	0,47 %	-	0,47 %

Garantie	Employeur	Salarié	Taux global (en pourcentage du salaire brut)
– relais mensualisation	-	0,23 %	0,23 %
Assurance charges sociales patronales	0,14 %	-	0,14 %
Incapacité permanente	-	0,17 %	0,17 %
Total	0,65 %	0,60 %	1,25 %

Article 2 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613 | Convention collective nationale

IDCC : 7017 | **PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

Avenant n° 3 du 27 octobre 2020

NOR : AGRS2197040M

IDCC : 7017

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

Association française des parcs zoologiques AFdPZ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements du tableau des garanties santé.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Le présent avenant intègre ces dispositions dans les tableaux des garanties frais de santé.

Article 1^{er} | **Garanties**

Le paragraphe 2 de l'article 5 de l'accord collectif du 3 juin 2014 est annulé et remplacé par :

« Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins "100 % santé" en optique, dentaire et audiology et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins "100 % santé", des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives. »

Les tableaux de garanties en annexe 1 de l'accord collectif du 3 juin 2014 sont supprimés et substitués par le tableau suivant :

Nature des frais	Remboursement du régime de base (en % de la BR)		Garanties cumulées (régime de base et socle inclus)		
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	SOCLE	OPTION 1 (socle inclus)	OPTION 2 (socle inclus)
SOINS COURANTS					
Honoraires médicaux (y compris acte technique et téléconsultation)					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	300 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	300 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % FR	100 % FR
Analyses, examens de laboratoire					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	100 % BR	300 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	300 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35% à 70% BR	de 35% à 90% BR	100 % BR	100 % FR	100 % FR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, psychomotricité non remboursée, diététicien (par an et par bénéficiaire)	-	-	-	4 séances x 25€	4 séances x 65€
Médicaments					
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	80 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	15 % BR	15 % BR	100 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (sevrage tabagique, homéopathie, contraception)	-	-	-	-	80€/an
- Vaccins non remboursés par le régime de base (sur prescription)	-	-	-	40€/an	265€/an
Matériel médical					
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Grand appareillage	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR	500 % BR
- Petits appareillages, orthopédie, prothèses (hors prothèses dentaires et auditives)	60 % BR	90 % BR	100 % BR	450 % BR	500 % BR

HOSPITALISATION					
Frais de séjour	80% ou 100% BR	100 % BR	100 % BR	300 % BR	500 % BR
Honoraires					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80% ou 100% BR	100 % BR	100 % BR	500 % BR	600 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80% ou 100% BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁶⁾	-	-	-	60 € /jour	100 € /jour
Frais d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour /bénéficiaire)	-	-	-	30 € /jour	100 € /jour
Prime de naissance ou d'adoption (doublé si naissance multiple) sur présentation de justificatifs	-	-	-	400 €	660 €
OPTIQUE					
Monture et verres : expression des garanties par équipement					
Équipement : monture + 2 verres	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁷⁾ Maximum : 100€ pour la monture de classe B et 30€ pour la monture de classe A				
Équipement 100% Santé (classe A) ⁽⁸⁾					
Monture + 2 verres	60 % BR	90 % BR	FR	FR	FR
Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	90 % BR	FR	FR	FR
Autres équipements					
- Monture classe B + 2 verres classe A ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	Monture : 100 € Verres : FR	Monture : 100 € Verres : FR	Monture : 100 € Verres : FR
- Monture + 2 verres simples classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	200 €	420 €	420 €
- Monture + 1 verre simple classe B et 1 verre complexe classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	200 €	520 €	560 €
- Monture + 2 verres complexes classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	200 €	550 €	700 €
- Monture + 1 verre simple classe B et 1 verre très complexe classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	200 €	520 €	610 €
- Monture + 1 verre complexe et 1 verre très complexe classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	200 €	550 €	750 €
- Monture + 2 verres très complexes ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	200 €	550 €	800 €
Prestations d'adaptation de la prescription pour des verres de classe B ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	FR	FR	FR
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	FR	FR	FR
Lentilles remboursées ou non par le régime de base (par bénéficiaire/an)	60 % ou 0% BR	90 % ou 0 % BR	100 % BR	100 % BR + forfait de 200€/an	100 % BR + forfait de 400€/an
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	-	400€/œil	830€/œil
DENTAIRE					
Soins et prothèses 100% santé ^{(8) (10)}	70 % BR	90 % BR	FR	FR	FR
Soins (hors 100% Santé)	70 % BR	90 % BR	100 % BR	300 % BR	400 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	300 % BR	400 % BR
Prothèses (hors 100% Santé)					
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés ⁽¹¹⁾	70 % BR	90 % BR	125 % BR	350 % BR	450 % BR
- Prothèses dentaires à honoraires libres ⁽¹¹⁾	70 % BR	90 % BR	125 % BR	350 % BR	450 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	-	-	100 €	200 €
Orthodontie remboursée par le régime de base (enfant de -16 ans)	70% ou 100% BR	90% ou 100% BR	125 % BR	300 % BR	350 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	-	-	200 €	700 €
Implantologie (hors couronne implanto-portée) /parodontologie	-	-		100 €	400 €
Forfait dentisterie esthétique (vernis, blanchiment, curetage, surfaçage)	-	-	-	-	80 €

AIDES AUDITIVES ⁽¹²⁾					
Équipement 100% Santé (classe I) à compter du 1 ^{er} janvier 2020 ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	FR	FR	FR
Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	90 % BR	100 % BR/oreille	1700€ /oreille	1700€ /oreille
Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	90 % BR	100 % BR/oreille	1700€ /oreille	1700€ /oreille
Aides auditives non remboursées par le régime de base	-	-	-	300€/an	400€/an
CURES THERMALES					
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65% ou 70% BR	65% ou 90% BR	65 % BR	150 % BR	200 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	-	-	530€/an
DIVERS					
Transports remboursés par le régime de base	65% ou 100% BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Dépistage hépatite B		-	-	-	300 % BR
Détartrage sus ou sous gingival effectué en 2 séances maxi		-	-	-	300 % BR
Test de dépistage des virus impliqués dans le cancer du col de l'utérus non pris en charge par le régime de base dans la limite d'une prise en charge tous les 3 ans		-	-	-	300 % BR

BR : base de remboursement ; FR : frais réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garanties prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants « honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes ».

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Chambre particulière : limitée à 90 jours/an/bénéficiaire pour toute hospitalisation en soins de suite et de réadaptation et psychiatrie si aucune limite n'est prévue au tableau de garanties.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(8) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixes par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) **Verres Classe B** : Ensemble des verres appartenant à une autre classe que celles à prise en charge renforcée (dit Equipements 100 % Santé), quelle que soit la nature du verre (unifocal, multifocal, progressif, sphérique ou sphéro-cylindrique) et la correction.

Verres simples Classe B :

- Verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries.
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries.
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries.
- Verres neutres.

Verres complexes Classe B

- Verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries.
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries.
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie.
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries.
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries.
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries.
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries.

Verres très complexes Classe B

- Verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries.
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries.
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie.
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries.

(10) La mise en place du 100 % Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100 % Santé au 1^{er} janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100 % Santé au cours de l'année 2020.

(11) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(12) A compter du 1^{er} janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1 700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtees au présent avenant ont pris effet le 1^{er} janvier 2020.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 27 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9141 | **PRODUCTION AGRICOLE**

(Calvados)

(1^{er} juin 2004)

(Étendue par arrêté du 16 décembre 2004,

Journal officiel du 28 décembre 2004)

Avenant n° 6 du 22 septembre 2020

NOR : AGRS2197044M

IDCC : 9141

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA ;

Fédération départementale des CUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire du Calvados SGA 14 CFDT ;

Fédération de l'Agriculture CFTC-Agri ;

Union départementale des syndicats Force ouvrière du Calvados FO ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements du tableau des garanties santé.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

« Annexe 1 Garanties complémentaires de base frais de santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins "100 % santé" en optique, dentaire et audiology et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins "100 % santé", des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total (régime de base inclus)
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	de 0 % à 40 % BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	de 30 % à 65 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, sophrologie, microkinésithérapie	-	30€ 1 séance/an/bénéficiaire	30€ 1 séance/an/bénéficiaire
Médicaments :			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total (régime de base inclus)
Matériel médical :			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR
- gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % ou 100 % BR	0 % ou 40 % BR	100 % BR
HOSPITALISATION			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	100 % BR
Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	220 % ou 200 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire/an)	-	40€/jour limité à 60 jours/an puis 25€ par jour	40€/jour limité à 60 jours/an puis 25€ par jour
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
OPTIQUE			
Equipement : 2 verres + monture	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (6)		
Equipements 100% santé (Classe A) (7) :			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B) :			
- Monture	60 % BR	100€-RO	100 €
- Verre simple (8)	60 % BR	130€-RO	130 €
- Verre complexe (8)	60 % BR	180€-RO	180 €
- Verre très complexe (8)	60 % BR	230€-RO	230 €
Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B (7)	60 % BR	40 % BR + 10€/an/bénéficiaire	100 % BR + 10€/an/bénéficiaire
Supplément pour verre avec filtre (7)	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR+220€ /an/bénéficiaire	100 % BR+220€ /an/bénéficiaire

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total (régime de base inclus)
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾⁽⁹⁾	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins (hors 100% Santé)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹⁰⁾	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Inlays core (hors 100% Santé) ⁽¹⁰⁾	70 % BR	55 % BR	125 % BR
Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	70 % BR	160 % BR+300€ /an/bénéficiaire	230 % BR+300€ /an/bénéficiaire
- prothèses à honoraires libres	70 % BR	160 % BR+300€ /an/bénéficiaire	230 % BR+300€ /an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	230 % ou 200 % BR	300 % BR
AIDES AUDITIVES (11)			
Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1 ^{er} janvier 2020 ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	40 % BR+250€/oreille	100 % BR+250€/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	40 % BR+250€/oreille	100 % BR+250€/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	35 % ou 0 % BR	100 % BR

BR : base de remboursement ; **RO** : régime obligatoire ; **FR** : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garanties prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - honoraires des médecins spécialistes"

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(7) tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(8) verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(9) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Calvados de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord du 18 juin 2009.

Fait à Caen, le 22 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord national

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE

(10 juin 2008)

(Étendu par arrêté du 3 décembre 2008,

Journal officiel du 11 décembre 2008)

Avenant n° 7 du 22 septembre 2020

NOR : AGRS2197041M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

Forestiers privés de France FPF ;

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements des tableaux de garanties.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'actuelle annexe 1 « Dispositif frais de santé » de l'accord du 10 juin 2008 est remplacée par l'annexe 1 jointe au présent avenant.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 22 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Dispositif frais de santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds » du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins « 100 % santé » en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins « 100 % santé », des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursements totaux (y compris régime de base et socle)			
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
SOINS COURANTS						
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation, actes techniques)						
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	220 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	220 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Sages-femmes	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR

Analyses et examens de laboratoire ⁽²⁾	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	100 % BR	120 % BR	180 % BR	180 % BR
NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursements totaux (y compris régime de base et socle)			
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
Radiologie, électro-radiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie						
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	210 % BR	210 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	190 % BR	190 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	de 35 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	-	30 €/ 1 séance / an / bénéficiaire	30 €/ 2 séances / an / bénéficiaire	30 €/ 4 séances / an / bénéficiaire	30 € / 4 séances / an / bénéficiaire
Médicaments						
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	80 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	15 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	-	20 €/ an / bénéficiaire	30 €/ an / bénéficiaire	40 €/ an / bénéficiaire
-Sevrage tabagique non remboursé par le régime de base (hors et sur prescription médicale)	-	-	-	30 €/ an / bénéficiaire	50 €/ an / bénéficiaire	50 €/ an / bénéficiaire

- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	-	-	20 €/an / bénéficiaire	30 €/an / bénéficiaire	40 €/an / bénéficiaire
NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursements totaux (y compris régime de base et socle)				
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3	
Matériel médical							
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	90 % BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
- Prothèses et petits appareillages, orthopédie, (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
-Gros appareillages (sauf prothèses auditives et dentaires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200% BR	200 % BR	285 % BR + 200 € /an (fauteuil roulant)	
HOSPITALISATION							
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires :							
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	255 % BR	255 % BR	350 % BR	350 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire)							

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursements totaux (y compris régime de base et socle)			
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
- Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	-	25€/jour	30€/jour	40€/jour	75€ / jour pdt 60 jours max/an puis 25€ / jour
- Maternité	-	-	25€/jour	55€/jour	80€/jour	80€/jour
- Psychiatrie	-	-	25€/jour	30 €/jour	40€/jour	75€ / jour pdt 45 jours maxi
Frais d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	-	-	25 € / jour	35 € / jour	50 € /jour pdt 10 jours maximum/an puis 30 € par jour
Forfait maternité (dans la limite des frais engagés)	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	2/5 PMSS	2/5 PMSS
OPTIQUE						
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾						
Equipements 100% Santé (Classe A) ⁽⁷⁾ :						
- Monture	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Verre	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursements totaux (y compris régime de base et socle)			
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
Autres équipements (Classe B) :						
- Monture	60 % BR	90 % BR	ADULTE : 15€ ENFANT : 100 €	100 €	100 €	100 €
- Verre simple ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	100€/verre	100€/verre	150€/verre	150€/verre
- Verre complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	175€/verre	250€/verre	300€/verre	300€/verre
- Verre très complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	175€/verre	250€/verre	300€/verre	300€/verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	90 % BR	0 % ou 100% BR + 100€/an /bénéficiaire	0 % ou 100 % BR + 150€ /an/bénéficiaire	0 % ou 100 % BR + 200€ /an/bénéficiaire	0 % ou 100 % BR + 200€ /an /bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	-				
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	-	-	-	300 € / an / œil / bénéficiaire

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursements totaux (y compris régime de base et socle)			
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
DENTAIRE						
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾⁽⁹⁾	70 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins (hors 100% Santé)	70 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹⁰⁾	70 % BR	90 % BR	125 % BR	200 % BR	225 % BR	250 % BR
Prothèses et inlays core (hors 100% Santé)						
- Inlays core à honoraires maîtrisés ou libres ⁽¹⁰⁾	70 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR	690 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés ou libres ⁽¹⁰⁾	70 % BR	90 % BR	210 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 360 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 450 € / an / bénéficiaire	
- Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base, et Implantologie (hors couronne implanta- portée)	-	-	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	160 % BR	160 % BR	230 % BR	300 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	-	-	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	-	-	80 € / an / bénéficiaire	90 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursements totaux (y compris régime de base et socle)			
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
AIDES AUDITIVES ⁽¹¹⁾						
Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1 ^{er} janvier 2021 ⁽⁷⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	90 % BR	100 % BR	1700€ / oreille	1700€ / oreille	1700€ / oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	90 % BR	100 % BR	1700€ / oreille	1700€ / oreille	1700€ / oreille
CURES THERMALES						
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	65 % ou 90 % BR	65 % ou 70 % BR ou 65 % ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	-	-	-	150 € / an / bénéficiaire
DIVERS						
Transports remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance	-	-	inclus	inclus	inclus	inclus
Réseau de soins	-	-	inclus	inclus	inclus	inclus

BR : base de remboursement ; RO : régime obligatoire ; FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes ».

- (3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf. liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellément des sillons avant 14 ans ; dépistage hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).
- (4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur à 60).
- (5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.
- (6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.
- (7) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.
- (8) Verres simples classe B**
- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre - 6 et + 6 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
 - verres neutres
- Verres complexes Classe B**
- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de - 6 à + 6 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 6 et 0 dioptries et cylindre $>$ + 4 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ - 6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre - 4 et + 4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries
- Verres très complexes Classe B**
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de - 4 à + 4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre - 8 et 0 dioptries et cylindre $>$ + 4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ - 8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries
- (9) La mise en place du 100 % santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100 % Santé au 1^{er} janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100 % santé au cours de l'année 2020.
- (10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.
- (11) A compter du 1^{er} janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de classe II, remboursement dans la limite de 1700 € par appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.
- En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210140-000421

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
