



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

2021-39

9 octobre 2021

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2021-39 du 9 octobre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-39.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-39 du 9 octobre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bâtiment (Bretagne) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la CAPEB Bretagne de la convention collective du 9 mars 1955 et de l'ensemble de ses avenants	5
Bâtiment (Hautes-Pyrénées [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 9 février 2018 de la fédération du BTP des Hautes-Pyrénées de la convention collective du 11 juillet 1955 et de l'ensemble de ses avenants	6
Bâtiment (Haute-Saône [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la CAPEB Haute-Saône de la convention collective du 1 ^{er} août 1955 et de l'ensemble de ses avenants	7
Bâtiment (Loir-et-Cher [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 30 mars 2018 de la CAPEB du Loir-et-Cher de la convention collective du 30 avril 1991	8
Bâtiment (Tarn [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : dénonciation par lettre du 7 février 2018 de la fédération du BTP du Tarn de la convention collective du 8 octobre 1993	9
Bâtiment (Tarn [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : dénonciation par lettre du 7 février 2018 de la fédération du BTP du Tarn de la convention collective du 8 octobre 1993	10
Bâtiment (Territoire de Belfort [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 7 février 2018 de la fédération du BTP du Territoire de Belfort de la convention collective du 31 octobre 1956 et de l'ensemble de ses avenants.....	11
Bâtiment et travaux publics (Ain [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 13 février 2018 de la fédération du BTP de l'Ain de la convention collective du 1 ^{er} janvier 1958.....	12
Cartonnage (industries) : accord du 21 avril 2021 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).....	13
Contrat de sécurisation professionnelle (Mayotte) : avenant n° 2 du 28 juin 2021 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (Mayotte)	23
Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 63 du 13 juillet 2021 relatif aux salaires (TEGA et RMH) et aux primes au 1 ^{er} janvier 2021	29
Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 28 juillet 2021 relatif à la prime spéciale au 1 ^{er} septembre 2021 (art. 15 de l'avenant « Mensuels »)	33

Métallurgie (Pas-de-Calais) : avenant du 28 juillet 2021 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) pour l'année 2021	35
Métallurgie (Pas-de-Calais) : avenant du 28 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit au 1^{er} septembre 2021	38
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants.....	41
Sécurité sociale (organismes [agents de direction]) : protocole d'accord du 13 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants	55
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.....	58
Sécurité sociale (organismes [agents de direction]) : protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé.....	60
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé.....	62
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : protocole d'accord du 13 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants	64

Convention collective régionale

IDCC : 1876 | **BÂTIMENT**
(Bretagne)

Dénonciation par lettre du 12 février 2018

de la CAPEB Bretagne de la convention collective du 9 mars 1955
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150949M

IDCC : 1876

Capeb Bretagne,
immeuble Delta 7,
40, rue du Bignon,
35510 Cesson-Sévigné

Cesson-Sévigné, le 12 février 2018.

Monsieur le secrétaire régional,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective régionale du bâtiment de la région Bretagne du 9 mars 1995 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la CAPEB Bretagne donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur le secrétaire régional, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 134 | OUVRIERS
(Hautes-Pyrénées)

Dénunciation par lettre du 9 février 2018

de la fédération du BTP des Hautes-Pyrénées de la convention collective
du 11 juillet 1955 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150943M

IDCC : 134

Fédération du bâtiment et des travaux publics
des Hautes-Pyrénées,
parc des Pyrénées,
5, rue d'Isaby,
65420 Ibos

Ibos, le 9 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective du 11 juillet 1955 ouvriers du bâtiment et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 142 | OUVRIERS

(Haute-Saône)

Dénonciation par lettre du 12 février 2018

de la CAPEB Haute-Saône de la convention collective du 1^{er} août 1955
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150951M

IDCC : 142

CAPEB 70,
Espace de la Motte,
rue du Petit-Montmarin,
70000 Vesoul

Vesoul, le 12 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective départementale des ouvriers du bâtiment du 1^{er} août 1955 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la CAPEB de Haute-Saône donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective départementale

BÂTIMENT

**IDCC : 797 | OUVRIERS
(Loir-et-Cher)**

Dénonciation par lettre du 30 mars 2018
de la CAPEB du Loir-et-Cher de la convention collective du 30 avril 1991

NOR : ASET2150945M

IDCC : 797

Chambre artisanale des petites entreprises
du bâtiment du Loir-et-Cher,
1, rue Franciade,
41260 La Chaussée-Saint-Victor

Le 30 mars 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective départementale Loir-et-Cher (30 avril 1991).

Cette convention fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la CAPEB Loir et Cher donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 1758 | OUVRIERS
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)
(Tarn)

Dénonciation par lettre du 7 février 2018

de la fédération du BTP du Tarn de la convention collective du 8 octobre 1993

NOR : ASET2150946M

IDCC : 1758

Fédération du bâtiment et des travaux publics du Tarn,
23-25, boulevard Lacombe,
81000 Albi

Le 7 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective du bâtiment du département du Tarn concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1993.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 1759 | OUVRIERS
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)
(Tarn)

Dénonciation par lettre du 7 février 2018

de la fédération du BTP du Tarn de la convention collective du 8 octobre 1993

NOR : ASET2150947M

IDCC : 1759

Fédération du bâtiment et des travaux publics du Tarn,
23-25, boulevard Lacombe,
81000 Albi

Le 7 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective du bâtiment du département du Tarn concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1993.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président

Convention collective départementale

BÂTIMENT

IDCC : 208 | **OUVRIERS**
(Territoire de Belfort)

Dénonciation par lettre du 7 février 2018

de la fédération du BTP du Territoire de Belfort de la convention collective
du 31 octobre 1956 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150944M

IDCC : 208

Fédération du bâtiment et des travaux publics
du territoire de Belfort,
JonXion 1, tour 2^e étage,
1, avenue de la Gare TGV,
90400 Meroux,
CS 70605 Meroux,
90023 Belfort Cedex

Le 7 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective de l'industrie du bâtiment du Territoire de Belfort du 31 octobre 1956 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : 252 | **OUVRIERS**

(Ain)

Dénonciation par lettre du 13 février 2018

de la fédération du BTP de l'Ain de la convention collective du 1^{er} janvier 1958

NOR : ASET2150948M

IDCC : 252

Fédération BTP Ain,
33, rue Bourgmayer,
BP 39,
01002 Bourg-en-Bresse Cedex

Bourg, le 13 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation, pour les seules entreprises de bâtiment, de :

■ La convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de l'Ain du 1^{er} janvier 1958.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16, pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration l'objet d'un dépôt.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Accord du 21 avril 2021

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

NOR : ASET2150935M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte général de mutations économiques, commerciales, démographiques... les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle en qualité de levier essentiel concourant au maintien et au développement des compétences, et à l'employabilité des salariés.

Ils ont souhaité souligner l'intérêt du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), qui permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ce dispositif concerne les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, mais aussi, par exemple, ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont également éligibles les salariés placés en position d'activité partielle.

C'est dans l'attente d'une refonte globale de l'accord formation inter-secteur papiers cartons du 19 février 2015 que les partenaires sociaux ont entendu encadrer le dispositif « Pro-A », dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet de définir :

- la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » ;
- le montant de la rémunération ainsi que les frais de transport et d'hébergement des salariés bénéficiaires qui peuvent être pris en charge par l'OPCO ;
- les catégories de salariés justifiant une augmentation de la durée de l'action de formation.

Article 2 | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu dans les champs d'application suivants :

- IDCC 0489 : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969 ;
- en cours d'extension : convention collective nationale du cartonnage du 29 avril 2019.

Article 3 | *Actions éligibles au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance*

Les partenaires sociaux définissent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Ils précisent que cette liste est établie au regard des critères de fortes mutations de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Les partenaires chargent la CPNEF de tenir à jour cette annexe en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'inter-secteur papiers cartons.

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

Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et identifiés selon quatre grands facteurs d'évolution :

- l'évolution de la demande et de la consommation (substitution au plastique, papiers hygiéniques et développement du e-commerce) ;
- l'économie circulaire et l'optimisation énergétique (recyclage, valorisation des déchets, gestion durable des forêts) ;
- la personnalisation de masse (petites séries, sur-mesure, produits de niche...) ;
- le développement des nouvelles technologies et des nouveaux usages (papier carton intelligent, produits connectés, lutte contre la contrefaçon...).

CAP s'est notamment appuyé sur la dernière étude prospective menée par l'inter-secteur papiers cartons (KYU, mars 2020) pour identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas simplement de disparitions ou de création de métiers, mais aussi d'évolutions des compétences qui initient d'ailleurs la notion de poly-compétences.

Aussi, afin d'accompagner d'une part les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie et d'autre part les entreprises dans leur mutation, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers impactés par ces mutations.

Les familles de métiers concernées

Les métiers de la fabrication et de la maintenance

■ Certifications associées :

- CQP conducteur en transformation (papier carton) ;
- CQP aide-conducteur/opérateur en transformation (papier carton) ;
- CQPI conducteur d'équipements industriels ;
- CQP technicien de maintenance (papier carton) ;
- CQPI opérateur en maintenance industrielle ;
- CQPI technicien de maintenance industrielle ;
- CCP gestion des outillages d'impression et de façonnage ;
- CCP électronique imprimée et impression fonctionnelle ;
- CCP gestion de la station d'encre.

■ Diplômes et titres associés :

- CAP conducteur d'installations de production ;
- CAP sérigraphie industrielle ;
- Bac pro pilote de ligne de production ;
- Bac pro maintenance des équipements industriels ;
- Bac pro façonnage de produits imprimés, routage ;
- Bac pro : réalisation de produits imprimés et pluri-média option B : productions imprimées ;
- BTS contrôle industriel régulation automatique « CIRA » ;
- BTS pilotages des procédés ;
- BTS maintenance des systèmes option A : systèmes de production » ;
- BTS études de réalisation d'un projet de communication option B : études de réalisation de produits imprimés ;
- diplôme d'ingénieur de l'école internationale du papier de la communication imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble.

Les procédés sont de plus en plus automatisés, voire digitalisés avec l'apparition des systèmes connectés. Les métiers de la fabrication et de la maintenance de nos secteurs sont fortement impactés par cette transition numérique (industrie du futur 4.0) pour la supervision de conduite et la maintenance préventive ou prédictive.

L'économie circulaire inhérente à la filière papier carton a connu de fortes évolutions, notamment par l'augmentation notable du recyclage des papiers cartons, atteignant un taux de 80 % en 2020 ; les équipements ont ainsi évolué en conséquence pour absorber cette matière première à recycler, avec de nouveaux procédés à intégrer dans les compétences des services de maintenance ; enfin, de nouvelles problématiques de production apparaissent pour les opérateurs sur les équipements de transformation, compte tenu d'un comportement différent du matériau.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs pour s'adapter et accompagner la transformation de l'industrie. L'intelligence artificielle viendra probablement accélérer ces évolutions dans les prochaines années des métiers de la maintenance également.

Les métiers du QHSE (qualité hygiène sécurité environnement)

■ Certifications associées :

- CQPI opérateur qualité ;
- CQPI technicien qualité.

■ Diplômes et titres associés :

- BUT hygiène, sécurité, environnement ;
- Licence pro métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle ;
- Licence pro gestion des risques industriels et technologiques ;
- Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement ;
- Licence pro sécurité des biens et des personnes ;
- Licence pro Sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques de sûreté et de fonctionnement ;
- Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable ;
- Master sciences, technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité ;
- Master sciences technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux ;
- MS gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels ;
- titre coordonnateur en prévention des risques ;
- titre manager sécurité et environnement ;
- titre responsable qualité hygiène sécurité environnement ;
- titre responsable qualité, sécurité/sûreté, environnement.

Les métiers relatifs à la sécurité et à l'environnement sont doublement impactés :

La transition écologique a un fort impact sur notre industrie historiquement ancrée dans l'économie circulaire. Les métiers liés à l'environnement couvrent différents procédés : gestion de l'énergie, valorisation des déchets et sous-produits.

Ainsi, les métiers de l'environnement et de l'énergie ont l'obligation d'intégrer des compétences pointues liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Les métiers de la conception et de la « supply chain »

■ Certifications associées :

- CQP Concepteur d'emballages (papier carton) ;
- CQP technico-commercial (papier carton) ;
- CQPI technico-commercial domaine industriel ;
- CQPI agent logistique.
- Diplômes et titres associés :
- Bac pro réalisation de produits imprimés et pluri-média, option A ;
- BTS études de réalisation d'un projet de communication, option A : pluri-média ;
- BUT packaging emballage et conditionnement ;
- Licence pro métiers de l'emballage et du conditionnement ;
- Licence pro production industrielle SPE technologiste emballage ;
- Master sciences et technologies : ingénierie packaging ;
- Master sciences, technologies, santé : ingénierie de conception.

Ces métiers ont déjà amorcé leur transformation avec la révolution numérique, notamment l'explosion du e-commerce, la personnalisation de masse et la multiplication des canaux de communication amenant la réduction des délais de production sur des produits de plus en plus personnalisables.

Les métiers de la « supply chain » ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations, de nouvelles demandes et de nouvelles technologies (progiciels, RFID, produits intelligents...).

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur.

Les métiers des fonctions supports et de management

■ Certifications associées :

- CQPI animateur d'équipe domaine industriel ;
- CQPI assistant ;
- CCPI évaluation de compétences ;
- CCPI tutorat en entreprise ;
- CCPI création d'un module de formation interne ;
- CCPI animation d'un module de formation interne ;
- CCPI cohésion et gestion des relations de l'équipe ;
- CCPI gestion des activités de l'équipe ;
- CCPI gestion opérationnelle des RH de l'équipe.

Les évolutions sociétales, des pratiques professionnelles et des relations interpersonnelles, notamment pour les nouvelles générations, impactent fortement les relations au travail.

De même, les multiples évolutions réglementaires à tous les niveaux (RH, produit, santé, sécurité...) nécessitent une mise à niveau continue des fonctions supports et du management.

Article 4 | *Mise en œuvre de la « Pro-A »*

4.1. Conditions de recours et statut du salarié pendant la « Pro-A »

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

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

Elles peuvent également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est alors formalisé par écrit. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En tout état de cause, que la formation ait lieu pendant ou hors temps de travail, la « Pro-A » ne peut être imposée au salarié : le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

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

4.2. Désignation et statut du tuteur

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

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il 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 assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Pour rappel, l'organisation, l'accompagnement et la valorisation de la fonction tutorale sont développés dans l'accord relatif à la formation professionnelle de l'inter-secteur papiers cartons.

4.3. Publicité et information sur la « Pro-A »

Afin d'assurer le plein effet de cet accord, plusieurs mesures de publicité sont prévues :

- le comité social et économique est informé de la conclusion de cet accord ;
- lors de chaque entretien professionnel prévu par le code du travail, les salariés reçoivent l'information de l'existence de ce dispositif « Pro-A ».

En outre, le site internet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'inter-secteur papiers cartons présente les certifications dédiées aux métiers de l'industrie papiers cartons.

Article 5 | *Prise en charge par l'OPCO*

Les actions de formation « Pro-A » sont prises en charge par l'OPCO conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de transport et d'hébergement. La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés peut également se faire, mais dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, dans la limite du salaire maintenu et sous déduction des autres sources de financement potentiellement mobilisables (allocation d'activité partielle, aides de l'État et des régions, etc.).

Ces prises en charge se feront sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et des règles de péréquation de France compétences.

Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants prévus ci-dessus sont financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 | *Augmentation de la durée de l'action de formation*

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation formation de 12 mois est allongée jusqu'à 24 mois pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

- les salariés en activité partielle ;
- les salariés qui visent l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d’un diplôme ou d’un titre professionnel dont la durée de formation justifie une durée d’action de formation supérieure à 12 mois ;
- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Selon l’article L. 6325-11 du code du travail, ce plafond de 12 mois est porté à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d’un an sur la liste des demandeurs d’emploi ;
- les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d’un an sur la liste des demandeurs d’emploi ;
- les 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.

D’autre part, les actions de positionnement, d’évaluation et d’accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, doivent être d’une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ».

Conformément aux dispositions de l’article L. 6325-14 du code du travail, les parties signataires conviennent de porter au-delà de 25 % la durée des actions de formation pour les catégories de bénéficiaires suivantes :

- les salariés en activité partielle ;
- les salariés qui visent l’obtention d’un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d’un diplôme ou d’un titre professionnel ;
- les personnes n’ayant pas achevé un second cycle de l’enseignement secondaire ou un premier cycle de l’enseignement supérieur ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d’un an sur la liste des demandeurs d’emploi ;
- les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d’un an sur la liste des demandeurs d’emploi ;
- les 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.

Aucune durée minimale n’est applicable aux actions d’acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu’aux actions de VAE.

Article 7 | Procédure de dépôt et d’extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d’extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d’extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent

expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur après son extension pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Concernant la convention collective nationale du cartonnage du 29 avril 2019 actuellement non étendue, il est convenu que le présent accord :

- est annexé à cette convention ;
- entre en vigueur lorsque cette convention collective sera elle-même applicable.

Article 9 | Suivi de l'accord

Les partenaires chargent la CPNEF, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'inter-secteur papiers cartons, de tenir à jour la liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A », annexée au présent accord.

L'information et le suivi de l'application du présent accord sont également confiés à la CPNEF.

Dans ce cadre, les signataires demandent à la CPNEF de délivrer annuellement à la CPPNI les conclusions de ce suivi.

Si, à la lecture de ces conclusions, les parties signataires jugent nécessaires d'ajuster les dispositions du présent accord, ce point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de branche.

Fait à Paris, le 21 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A »

■ Cinq CQP papiers cartons :

- CQP conducteur en transformation (papier carton) ;
- CQP aide-conducteur/opérateur en transformation (papier carton) ;
- CQP technicien de maintenance (papier carton) ;
- CQP technico-commercial (papier carton) ;
- CQP concepteur d’emballages (papier carton).

■ Neuf CQP interbranches :

- CQPI conducteur d’équipements industriels ;
- CQPI animateur d’équipe domaine industriel ;
- CQPI opérateur en maintenance industrielle ;
- CQPI agent logistique ;
- CQPI technicien qualité ;
- CQPI opérateur qualité ;
- CQPI assistant ;
- CQPI technico-commercial domaine industriel ;
- CQPI technicien de maintenance industrielle.

■ Trois CCP papiers cartons :

- CCP gestion des outillages d’impression et de façonnage ;
- CCP électronique imprimée et Impression fonctionnelle ;
- CCP gestion de la station d’encre.

■ Sept CCP interbranches :

- CCPI évaluation de compétences ;
- CCPI tutorat en entreprise ;
- CCPI création d’un module de formation interne ;
- CCPI animation d’un module de formation interne ;
- CCPI cohésion et gestion des relations de l’équipe ;
- CCPI gestion des activités de l’équipe ;
- CCPI gestion opérationnelle des RH de l’équipe.

Intitulé diplôme	Niveau	Domaine
Master sciences technologies santé : risques et environnement SPE risques technologiques et sécurité	8	QHSE
Master sciences, technologies, santé : gestion des risques SPE management des risques industriels et environnementaux	8	QHSE
Gestionnaire santé sécurité et environnement et risques industriels (MS)	8	QHSE

Intitulé diplôme	Niveau	Domaine
Manager sécurité et environnement	8	QHSE
Ingénieur diplôme de l'école internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux de l'INP de Grenoble	8	Fabrication
Master sciences et technologies : ingénierie packaging	8	Conception
Master sciences, technologies, santé : ingénierie de conception	8	Conception
Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes)	6	QHSE
Licence pro sécurité des biens et des personnes SPE prévention des risques et sûreté de fonctionnement	6	QHSE
Licence pro gestion des risques industriels et technologiques	6	QHSE
Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6	QHSE
Titre responsable qualité sécurité environnement	6	QHSE
Titre responsable qualité, sécurité/sûreté, environnement	6	QHSE
Licence pro production industrielle SPE technologiste emballage	6	Conception
Licence pro métiers de l'emballage et du conditionnement	6	Conception
Licence pro métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	6	Fabrication
But packaging emballage et conditionnement	6	Conception
But hygiène sécurité environnement	6	QHSE
Titre coordonnateur en prévention des risques	5	QHSE
BTS contrôle industriel régulation automatique CIRA	5	Fabrication
Pilotages de procédés (BTS)	5	Fabrication
Maintenance des systèmes option a systèmes de production (BTS)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option b : études de réalisation de produits imprimés (BTS)	5	Fabrication
Études de réalisation d'un projet de communication, option a : études de réalisation de produits pluri-média (BTS)	5	Conception
Pilote de ligne de production (Bac pro)	4	Fabrication
Maintenance des équipements industriels (bac pro)	4	Fabrication
Façonnage de produits imprimés, routage (bac pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimés et pluri-média option b productions imprimées (bac pro)	4	Fabrication
Réalisation de produits imprimés et pluri-média option a productions graphiques (bac pro)	4	Conception
Conducteur d'installations de production (CAP)	3	Fabrication
Sérigraphie industrielle (CAP)	3	Fabrication

Accord interprofessionnel

**CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
(Mayotte)**

Avenant n° 2 du 28 juin 2021

relatif au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte

NOR : ASET2150877M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'article L. 5524-3 du code du travail ;

Vu la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte ;

Vu l'avenant n° 1 du 12 juin 2019 modifiant ce texte,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sur la base du bilan établi par les services de l'Unédic, les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à Mayotte et du présent avenant à cette convention, ont décidé de prolonger de 18 mois la durée de la convention du 17 juillet 2018 et conviennent de procéder à une actualisation du bilan quantitatif et qualitatif du dispositif avant la fin du mois de juin 2022, notamment pour apprécier les impacts économiques et sociaux de la crise sanitaire.

Des améliorations du dispositif demeurent néanmoins nécessaires :

- certaines relèvent de modifications de la convention du 26 janvier 2015 – elles sont l'objet du présent avenant ;
- d'autres en revanche relèvent de la responsabilité de l'État et des acteurs sociaux. Ainsi, ayant constaté de nombreux dysfonctionnements dans la gouvernance partagée du disposi-

tif – décisions unilatérales de l'État en matière de financement de l'accompagnement et des formations CSP, comités de pilotage nationaux et locaux inexistant – les organisations de salariés et d'employeurs demandent formellement à l'État l'engagement d'une discussion relative à l'amélioration du pilotage du dispositif, tant au niveau national que local, en lien avec les problématiques plus larges de mutations économiques des territoires.

Les organisations signataires du présent avenant tiennent enfin à réaffirmer la spécificité du CSP en matière d'accompagnement, d'indemnisation et de financement.

Compte tenu de l'abrogation par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 de l'arrêté d'agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, le présent avenant procède également à une actualisation de la convention du 17 juillet 2018.

Article 1^{er}

L'article 30, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la convention du 17 juillet 2018 est modifié comme suit :

« § 1^{er} – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Article 2

L'article 2 est modifié comme suit :

« Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, les salariés privés d'emploi :

a) Justifiant d'une période d'affiliation d'au moins 182 jours d'affiliation ou 955 heures de travail dans les 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) ;

b) N'ayant pas atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein au sens du 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail.

Toutefois, les personnes ayant atteint l'âge précité sans pouvoir justifier du nombre de trimestres d'assurance requis au sens des dispositions de la section 2 du chapitre 1^{er} du titre II de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ou au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale tous régimes confondus, pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge prévu au 2^o de l'article L. 5421-4 du code du travail ;

c) Résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage spécifique de Mayotte ;

d) Aptes physiquement à l'exercice d'un emploi. »

Article 3

Le § 1^{er} de l'article 4 est modifié comme suit :

« Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail, conformément à l'article L. 1233-67 du code du travail, à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 3, § 1^{er} de la présente convention. Cette rupture intervient dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique (articles L. 1233-1 à L. 1233-91 du code du travail). Le salarié bénéficie,

dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au contrat de sécurisation professionnelle.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié. »

Article 4

L'article 5 est modifié comme suit :

« Le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte est conclu pour une durée de 8 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Cette durée est allongée :

- des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 11 de la présente convention et intervenues après la fin du 4^e mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de 2 mois supplémentaires. Dans ce cas, la durée du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte ne peut excéder 10 mois de date à date ;
- des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie, dans la limite de 4 mois supplémentaires ;
- des périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail ;
- des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant telle que fixée aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail ;
- des périodes de congé d'adoption ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé d'adoption telle que fixée aux articles L. 1225-37 et suivants du code du travail ;
- des périodes de congé de proche aidant ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé telle que fixée aux articles L. 3142-19 et suivants du code du travail. »

Article 5

L'article 6 est modifié comme suit :

« Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller de Pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

À défaut, le conseiller de Pôle emploi doit procéder à cette information en lieu et place de son employeur. Le salarié peut souscrire au contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte dans un délai de 21 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte par le salarié.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion. À compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié licencié peut être indemnisé dans les conditions de droit commun applicables à Mayotte relatives à l'assurance chômage. »

Article 6

Le dernier alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

« Elle ne peut se cumuler simultanément avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte. »

Article 7

Le dernier alinéa de l'article 13 est modifié comme suit :

« Elle ne peut également se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Par ailleurs, la borne du sixième mois visée à l'alinéa premier du présent article est décalée à due proportion du nombre de jours d'allongement de la durée du contrat de sécurisation professionnelle, dans les cas prévus à l'article 5 de la présente convention, intervenant avant la fin du sixième mois. »

Article 8

L'article 14 est modifié comme suit :

« § 1^{er} – Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle-Mayotte égale à 75 % de leur salaire journalier moyen de référence défini conformément au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 30, § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Cette allocation ne peut être :

- ni inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte. À ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle-Mayotte peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte qui aurait été révisé dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte ;
- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément au règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

§ 2 – Le montant de l'allocation journalière de sécurisation professionnelle-Mayotte servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de vingt-quatre mois d'ancienneté dans

l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, est égal au montant journalier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte tel que fixé par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 30, § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail.

§ 3 – Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

À défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle-Mayotte et celui de la pension d'invalidité. »

Article 9

Les paragraphes *d* et *f* de l'article 16 sont modifiés comme suit :

« *d*) Cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage spécifique de Mayotte ;

e) Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ou de l'allocation journalière de proche aidant mentionnée à l'article L. 168-8 du même code ;

f) Cesse de remplir la condition visée à l'article 2, *b* de la présente convention. »

Article 10

L'article 17 est modifié comme suit :

« Les dispositions du règlement d'assurance chômage relatives aux prestations indues sont applicables aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte. »

Article 11

L'article 19 paragraphe 2 est modifié comme suit :

« § 2 – Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre des dispositions du paragraphe 1^{er}, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS). »

Article 12

L'article 24 paragraphe 2 est modifié comme suit :

« § 2 – Les contributions non payées à la date limitée d'exigibilité fixée au paragraphe 1^{er} du présent article sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-16 du code de la sécurité sociale ».

Article 13

L'article 25 paragraphe 2 est modifié comme suit :

« § 2 – Remise des majorations de retard et délais de paiement

Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 25, § 2, ainsi que des délais de paiement, peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de Pôle emploi.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, les majorations de retard prévues à l'article 25, § 2 dues à la date du jugement d'ouverture, sont remises d'office. Les remises de majorations de retard et pénalités et délais de paiement des contributions sont accordés dans les conditions prévues par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte. »

Article 14

§ 1^{er} – Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2021.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

§ 2 – Par dérogation au paragraphe 1 du présent article, les dispositions prévues par l'article 4 du présent avenant, relatives à la prise en compte des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et des périodes de congé d'adoption, sont applicables à tout congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption en cours ou congé de proche aidant débutant à compter du 1^{er} juillet 2021, si le terme du contrat de sécurisation professionnelle est postérieur à cette date.

Article 15 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 28 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1867 | **MÉTALLURGIE**

(Drôme et Ardèche)

(24 novembre 1994)

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,

Journal officiel du 6 janvier 1996)

Avenant n° 63 du 13 juillet 2021

relatif aux salaires (TEGA et RMH)
et aux primes au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150958M

IDCC : 1867

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

UIMM Drôme-Ardèche,

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

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées en début d'année 2021 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2021, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2021.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe 1.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2021, à 5,06 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail est reproduit en annexe 2.

Article 3 | Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27-1 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2021, à 5,95 € (2,98 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2021, à :

- 12,09 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 14,57 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 19,44 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 13 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1^{er} janvier 2021

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Agents de maîtrise d'atelier		Autres mensuels
V		395	AM 7	32 863	32 172
	3	365	AM 7	31 534	29 392
	2	335	AM 6	29 551	27 524
	1	305	AM 5	27 396	26 098
IV	3	285	AM 4	25 054	24 819
	2	270			23 581
	1	255	AM 3	22 845	22 383
III	3	240	AM 2	21 535	21 179
	2	225			20 325
	1	215	AM 1	20 124	19 817
II	3	190			19 407
	2	180			19 288
	1	170			19 185
I	3	155			19 085
	2	145			19 011
	1	140			18 958

Annexe 2 Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2021

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (5,06 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Ouvrier (+ 5 %)		Agent de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qual.	RMH	Qual.	RMH
V		395	1 998,7			AM 7	2 138,6
	3	365	1 846,9			AM 7	1 976,2
	2	335	1 695,1			AM 6	1 813,8
	1	305	1 543,3			AM 5	1 651,3
IV	3	285	1 442,1	TA	1 514,2	AM 4	1 543
	2	270	1 366,2	TA	1 434,5		
	1	255	1 290,3	TA	1 354,8	AM 3	1 380,6
III	3	240	1 214,4	TA	1 275,1	AM 2	1 299,4
	2	225	1 138,5				
	1	215	1 087,9	P3	1 142,3	AM 1	1 164,1
II	3	190	961,4	P2	1 009,5		
	2	180	910,8				
	1	170	860,2	P1	903,2		
I	3	155	784,3	O3	823,5		
	2	145	733,7	O2	770,4		
	1	140	708,4	O1	743,8		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche.

Convention collective départementale

IDCC : 1472 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 28 juillet 2021

relatif à la prime spéciale au 1^{er} septembre 2021
(art. 15 de l'avenant « Mensuels »)

NOR : ASET2150961M

IDCC : 1472

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

Udimétal Nord-Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie ;

CFTC Métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1^{er} décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 343 € à compter du 1^{er} septembre 2021.

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

Article 2

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 28 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1472 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Avenant du 28 juillet 2021

relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA)
pour l'année 2021

NOR : ASET2150959M

IDCC : 1472

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

Udimétal Nord-Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie ;

CFTC Métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1^{er} décembre 1988.

Article 2

Le barème des REMA figurant en annexe au présent avenant s'appliquera pour la durée de l'année civile 2021 et selon les conditions fixées par l'accord du 1^{er} décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

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

Article 3

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Hénin-Beaumont, le 28 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2021)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Coefficient	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier (AMA)	
140	18 659 €	01	18 659 €		
145	18 669 €	02	18 669 €		
155	18 767 €	03	18 767 €		
170	19 453 €	P1	19 453 €		
180	19 519 €				
190	19 672 €	P2	19 672 €		
215	19 843 €	P3	20 121 €	AM 1	20 121 €
225	20 067 €				
240	20 859 €	TA1	21 095 €	AM 2	21 095 €
255	21 544 €	TA2	21 598 €	AM 3	21 856 €
270	22 695 €	TA3	22 944 €		
285	23 774 €	TA4	23 908 €	AM 4	24 334 €
305	24 777 €			AM 5	25 493 €
335	27 140 €			AM 6	28 139 €
365	29 602 €			AM 7	30 616 €
395	32 018 €				33 164 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Convention collective départementale

IDCC : 1472 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Avenant du 28 juillet 2021

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
et à l'indemnité de panier de nuit au 1^{er} septembre 2021

NOR : ASET2150960M

IDCC : 1472

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

Udimétal Nord-Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie ;

CFTC Métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

Article 2

À compter du 1^{er} septembre 2021, la valeur du point est fixée à 4,24 € base 35 heures.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais reste fixée à 6,70 €.

Article 4

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

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 28 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH base 35 heures)

Ce barème est à appliquer à partir du 1^{er} septembre 2021.

Valeur du point : 4,24 €.

Ce barème inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)	
1	1	140	593,60 €	O1	623,28 €		
	2	145	614,80 €	O2	645,54 €		
	3	155	657,20 €	O3	690,06 €		
2	1	170	720,80 €	P1	756,84 €		
	2	180	763,20 €				
	3	190	805,60 €	P2	845,88 €		
3	1	215	911,60 €	P3	957,18 €	AM1	975,41 €
	2	225	954,00 €				
	3	240	1 017,60 €	TA1	1 068,48 €	AM2	1 088,83 €
4	1	255	1 081,20 €	TA2	1 135,26 €	AM3	1 156,88 €
	2	270	1 144,80 €	TA3	1 202,04 €		
	3	285	1 208,40 €	TA4	1 268,82 €	AM4	1 292,99 €
5	1	305	1 293,20 €			AM5	1 383,72 €
	2	335	1 420,40 €			AM6	1 519,83 €
	3	365	1 547,60 €			AM7	1 655,93 €
	HC	395	1 674,80 €				1 792,04 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 13 juillet 2021

relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : ASET2150957M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations de branche sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants et dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance des salariés du régime général de sécurité sociale.

Le premier volet des négociations relatives au régime de prévoyance a abouti à la conclusion des protocoles d'accord du 21 mars 2019 relatifs aux évolutions du régime de prévoyance. Ces textes revalorisent les prestations servies par l'organisme assureur et aménagent les dispositions des textes conventionnels relatifs à ce sujet afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives.

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité compléter les prestations servies par le régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Conscients des difficultés induites par le rôle d'aidant et des enjeux liés à leur apporter du soutien, les partenaires sociaux ont souhaité confier au régime de prévoyance la mise en œuvre d'un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants du régime général de sécurité sociale.

Bien qu'aucun recensement n'ait été réalisé au sein de l'institution, la situation de proche aidant concerne un nombre croissant de salariés.

Les principales difficultés des aidants sont :

- des difficultés à s'identifier comme aidant pour solliciter de l'aide ;
- une méconnaissance des dispositifs d'aides existants ;
- une multiplicité d'intervenants et le besoin d'être guidé vers le bon interlocuteur.

Le présent accord vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés aidants tout en leur assurant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

À ce titre, diverses mesures sont prévues par les protocoles d'accord du 28 juin 2016 relatifs à la diversité et à l'égalité des chances :

- permettre de disposer de 20 jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille si aucun aménagement d'horaire est possible ;
- améliorer la prise en charge du congé de solidarité familiale par le versement d'un complément de salaire au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

Le présent accord vise à reprendre et renforcer ces mesures par la mise en place d'un dispositif global à destination des aidants comprenant différents types de prestations et mesures dont le financement est assuré par le régime de prévoyance d'une part (titre I^{er}) et par l'employeur d'autre part (titre II).

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Définition du salarié proche aidant

Il ressort de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles qu'est considéré comme proche aidant d'une personne son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Article 2 | Égalité de traitement avec les autres salariés

Les parties signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié proche aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation du salarié concerné.

Article 3 | Objectifs de l'accord

Le présent accord vise l'atteinte de 3 objectifs majeurs :

- mieux connaître le nombre et les besoins des salariés proches aidants de l'institution par une sensibilisation forte des services RH, des managers et des salariés selon les modalités définies à l'article 6 ;
- faciliter l'accès au conseil et à l'orientation pour l'ensemble des salariés proches aidants (art. 7) ;
- proposer une prise en charge supra légale renforcée et élargie pour les salariés proches aidants visés à l'article 8.

À cet effet, l'allocation par le régime de prévoyance d'une enveloppe dédiée au titre de la solidarité doit permettre, sur une première phase expérimentale de 3 ans, de faciliter la recon-

naissance des salariés proches aidants. L'enjeu est également d'évaluer les besoins ainsi que le niveau de pertinence et d'usage des prestations destinées aux salariés proches aidants (titre I^{er}).

Par ailleurs et en complément de l'enveloppe du régime de prévoyance dédiée, l'employeur concourt à cet objectif d'accompagnement en assurant un maintien de leur rémunération aux salariés s'absentant dans le cadre des congés légaux ciblés sur les aidants ainsi qu'en leur accordant des facilités d'organisation (titre II).

À l'issue de cette période de 3 ans, une nouvelle négociation s'effectuera sur la base du bilan du présent accord afin de préciser et d'adapter, le cas échéant, les différentes mesures et prestations.

Article 4 | Bénéficiaires

Le présent accord met en place différents types de prestations au bénéfice des salariés proches aidants.

Ces prestations sont ouvertes de façon graduée et sous conditions.

Les salariés bénéficiaires de ces prestations sont définis ci-après. L'annexe 1 présente par ailleurs les salariés éligibles selon la nature de la prestation concernée.

Titre I^{er} Dispositif d'aide aux aidants porté par le régime de prévoyance des organismes du régime général de sécurité sociale

Article 5 | Enveloppe dédiée à l'aide aux salariés proches aidants

Une enveloppe spécifique égale à 3 % au maximum des cotisations du régime prévoyance est affectée au financement des prestations visées aux articles 6 à 8 du présent accord.

Cette enveloppe sera financée au travers du fonds social du régime de prévoyance.

Article 6 | Reconnaissance de la situation d'aidant au sein des organismes du régime général

6.1. Mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant au sein des organismes du régime général

Conscients qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une sensibilisation de l'ensemble des personnels du régime général de sécurité sociale, les parties signataires souhaitent que soit diffusée le plus largement possible une information pédagogique.

Ce dispositif se traduit par des actions à destination :

- de l'ensemble des salariés des organismes permettant à chacun d'être sensibilisé aux contraintes que sont susceptibles de rencontrer les aidants ;
- des managers afin de mieux appréhender les attentes des collaborateurs aidants et d'être notamment en capacité de les orienter vers les dispositifs mis en œuvre par le présent accord ;
- des services RH en tant qu'acteur majeur de ce dispositif.

Les services de santé au travail et les services sociaux des organismes sont informés de ces actions et pourront y être associés.

6.2. Mise en œuvre d'un dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant

Afin de pouvoir définir sa situation au regard de l'aide qu'il est susceptible d'apporter à ses proches et d'ainsi s'identifier en tant qu'aidant, chaque salarié est invité à réaliser un autodiagnostic. Celui-ci doit permettre de déterminer quels seront les dispositifs qui pourront être utilement actionnés par l'aidant.

Article 7 | *Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant*

Pour permettre aux salariés proches aidants l'accès à une documentation adéquate et l'orientation de l'aidant vers le service le plus adapté, une plateforme d'information et de conseil personnalisé, avec orientation vers des dispositifs accessibles à tout type d'aidant, est mise à disposition.

Par ailleurs, au niveau de chaque organisme, peuvent être mises en place, en fonction des besoins recensés et du contexte local, des actions d'accompagnement des salariés proches aidants comme, par exemple, l'organisation d'une communauté des aidants. Ces actions à l'initiative de l'employeur, peuvent être communes à plusieurs organismes d'une même région et, sur sa décision, se dérouler sur le temps de travail.

Dans le cadre du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, tout salarié, quel que soit sa branche ou son organisme d'appartenance, peut être mis en relation avec une cellule d'écoute nationale. Afin d'assurer un soutien psychologique, celle-ci permet à tous les salariés de l'institution de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées. Cette cellule, accessible 24 heures sur 24, fonctionne selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

Article 8 | *Bénéfice d'un panier de prestation de services*

Un panier de prestations de services est mis en place dans les conditions suivantes :

8.1. Critères d'éligibilité et montants

8.1.1. Les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidants »

Une aide dont le montant annuel est fixé en annexe 2 est ouverte :

- pour une durée de 3 ans, au salarié bénéficiaire d'un congé de présence parentale. Ce congé vise les personnes dont l'enfant a besoin d'une présence soutenue et de soins contraignants à la suite d'une maladie ou d'un handicap ou un d'accident d'une particulière gravité ;
- pour une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale. Ce congé permet à un salarié de s'occuper d'un membre de sa famille, avec un lien de parenté direct, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ;
- pour une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de proche aidant. Ce congé permet au salarié de s'occuper d'une personne proche avec qui il entretient *a minima* des liens étroits et stables, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie particulière (GIR 1 à 3).

Le bénéfice de l'aide peut être prolongé si le congé y ouvrant droit est renouvelé selon les conditions légales.

8.1.2. Les salariés proches aidants d'une personne bénéficiaires de prestations légales

Une aide dont le montant annuel est fixé en annexe 2 est ouverte aux salariés s'occupant de leur conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, ou d'une personne présentant un lien de parenté au premier degré et percevant l'une des prestations légales liées au handicap ou à la perte d'autonomie dans les conditions suivantes :

- l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 4 ;
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ;
- la prestation de compensation du handicap (PCH).

Dans ce cadre, le bénéficiaire communique une déclaration sur l'honneur attestant de sa situation d'aidant et fournit tout document permettant de justifier du lien visé à l'alinéa ci-dessus avec la personne aidée et de la perception de l'une des prestations mentionnées de la part de la personne aidée.

8.2. Contenu et modalités de mise en œuvre du panier de prestations de services

L'aide est déterminée sur la base d'un panier de prestations de services détaillé en annexe 2 du présent accord.

Il est précisé que si plusieurs salariés travaillant au sein des organismes du régime général de sécurité sociale étaient, du fait de leur lien de parenté, éligibles au bénéfice du dispositif de remboursement au titre de la même situation, chacun d'eux pourra être éligible au bénéfice du dispositif. Toutefois, une même dépense (même objet, même date, même bénéficiaire...) ne peut pas être remboursée plusieurs fois.

Le bénéfice des dispositions des articles 8.1.1 et 8.1.2 ne se cumule pas au titre de la même personne aidée, seul le plafond le plus favorable peut être appliqué.

Article 9 | *Gestion des prestations*

À l'issue de la procédure transparente de mise en concurrence, les partenaires sociaux identifient un ou plusieurs prestataires chargés d'assurer la mise en œuvre des prestations définies aux articles 6, 7 et 8 du présent accord.

9.1. Procédure de mise en concurrence

La responsabilité du choix final du ou des prestataires appartient aux partenaires sociaux.

À ce titre, ils veillent au respect des principes de transparence de la procédure, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

L'avis d'appel à la concurrence précise les critères d'évaluation des offres ainsi que leur pondération et leur hiérarchisation. Il est inséré dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances.

La sélection des candidats s'effectue selon les phases successives définies ci-après :

1° Seuls sont ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable ;

2° Les candidatures recevables en application du 1° sont examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence ;

3° Les candidatures éligibles en application du 2° sont analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.

9.2. Examen et choix du ou des prestataires

L'examen des candidatures et le choix du ou des prestataires sont délégués à une instance paritaire composée comme suit :

- deux représentants par organisation syndicale participant aux négociations des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006. Chaque représentant désigné dans ce cadre dispose d'une voix ;
- le directeur de l'UCANSS ou son représentant, assisté, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs. Il dispose d'un nombre de voix égal au nombre de représentants syndicaux présents.

Les décisions de cette instance sont adoptées à la majorité des voix.

Les réunions font l'objet d'un compte rendu soumis à approbation des participants.

9.3. Situation de conflit d'intérêt

Lorsque la liste des candidats éligibles est arrêtée, chacun des membres de l'instance visée à l'article 8.2 est tenu de déclarer, dans un délai de 8 jours, l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêt.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêt le cas où l'un des participants exerce une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des 5 dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein des instances d'un ou de plusieurs candidats.

Les participants qui déclarent une situation de conflit d'intérêt ne peuvent prendre part à une délibération ou décision lors du processus de mise en concurrence.

9.4. Situation des candidats

Les candidats doivent répondre au cahier des charges reposant sur les critères définis à l'annexe 2 du présent accord.

Ils doivent communiquer l'ensemble des éléments nécessaires à la vérification des conditions d'éligibilité et à l'évaluation des offres.

À sa demande, chacun des candidats peut se faire communiquer le cahier des charges.

Ils sont tenus de joindre au dossier de candidature la liste des relations commerciales et des conventions financières conclues ou poursuivies au cours de l'année civile précédant la publication de l'avis d'appel à la concurrence avec les organisations syndicales appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006, et l'UCANSS.

Les candidats non retenus à l'issue du processus doivent être informés, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 21 jours et les raisons doivent leur être fournies. Ils peuvent demander, par lettre recommandée avec avis de réception, des compléments d'explications qui doivent leur être apportés dans un délai de 2 mois.

Titre II Accompagnement des salariés proches aidants par l'employeur

Article 10 | *Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés proches aidants*

L'employeur assure le versement d'un complément de rémunération, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération nette mensuelle, au salarié qui bénéficie :

- d’une allocation journalière d’accompagnement d’une personne en fin de vie au sens du d’une allocation code de la sécurité sociale, dans le cadre d’un congé de solidarité familiale ;
- d’une allocation journalière de présence parentale au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d’un congé de présence parentale, dans la limite de 22 jours par an en cas d’absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d’absence par demi-journée ;
- d’une allocation journalière de proche aidant au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d’un congé de proche aidant, dans la limite de 22 jours par an en cas d’absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d’absence par demi-journée.

Article 11 | Aménagement des horaires

Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié, dans la mesure où son poste de travail le permet, en cas de maladie ou d’hospitalisation d’un membre de sa famille (conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, ascendants ou descendants directs), sur présentation d’un justificatif médical.

Si un tel aménagement des horaires n’est pas envisageable pour des raisons d’organisation du service, des autorisations d’absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

En outre, le cas échéant, la charge de travail du salarié est aménagée pour tenir compte des absences de ce dernier dans le cadre des congés d’aidants visés à l’article ci-dessus.

Par ailleurs, les demandes de passage à temps partiel visant au bénéfice d’une retraite progressive ou d’un dispositif conventionnel d’aménagement de la fin de carrière sont examinées avec attention par l’employeur, lorsque le salarié demandeur s’est fait connaître comme proche aidant.

Titre III Incidence sur les autres dispositions conventionnelles

Article 12 | Modification de l’accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements

À l’article 14 de l’accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, il est ajouté un avant-dernier paragraphe rédigé comme suit :

« Par ailleurs, le fonds social prend en charge un dispositif d’aide aux salariés proches aidants à destination des salariés affiliés au régime de prévoyance. »

Article 13 | Modification du règlement général du régime de prévoyance

13.1. Modification de l’article 31

À la fin de l’article 31 du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté un tiret rédigé comme suit :

« Un budget équivalent à 3 % des cotisations destiné à financer un dispositif d’aide aux salariés proches aidants à destination des salariés affiliés au régime de prévoyance ».

13.2. Modification de l'article 32

À la fin de l'article 32 du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté la phrase suivante :

« Elle assure le suivi régulier d'un dispositif d'aide aux salariés proches aidants à destination des salariés affiliés aux régime de prévoyance. Elle établit un bilan annuel de ce dispositif qu'elle porte à la connaissance des instances dirigeantes de l'organisme assureur. »

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 | *Suivi de l'accord*

Il est instauré une commission de suivi de l'accord composée comme suit :

- une délégation employeur composée notamment du directeur de l'UCANSS, ou de son représentant, et de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- une délégation salarié composée de deux représentants par organisation syndicale représentative.

Cette commission se réunira une fois par an à partir de la mise en œuvre effective du dispositif.

Par ailleurs, afin d'étudier l'opportunité de reconduire le dispositif d'aide aux salariés proches aidants mis en place par le présent accord, un bilan sera réalisé un an avant l'arrivée de son terme. Ce bilan portera notamment sur l'opportunité d'étendre le bénéfice du panier de service visé à l'article 8 à de nouveaux bénéficiaires.

Les instances de gouvernance du régime de prévoyance assurent, au moins une fois par an, un contrôle financier du dispositif d'aide aux aidants prévu par le présent accord sur la base des éléments transmis par le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre effective du dispositif. Un compte rendu de la gestion du dispositif géré par le régime de prévoyance est communiqué aux partenaires sociaux pour examen au cours de la réunion de la commission de suivi prévue par le présent accord.

En cas de dépassement de cette enveloppe annuelle représentant 3 % des cotisations au régime de prévoyance dédiée au titre de la solidarité et/ou de dépassement du budget prévisionnel dédié au maintien de rémunération prévu à l'article 10, estimé à 600 000 € par an, les partenaires sociaux étudieront, les modalités d'adaptation des montants des paniers de prestations de service et/ou le champ des bénéficiaires de ces paniers ainsi que du périmètre du maintien de rémunération.

En cas de sous-consommation annuelle de l'enveloppe, la commission de suivi pourra proposer aux partenaires sociaux d'étudier les modalités d'affectation des réserves constituées, sur la base des possibilités de report relevant du régime de prévoyance.

Article 15 | *Entrée en vigueur et durée du protocole d'accord*

Le présent accord vise à compléter le régime de prévoyance.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024. Néanmoins, l'article 9 est mis en œuvre immédiatement après l'agrément afin de permettre l'application complète de l'accord.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre I^{er} est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessus.

Article 16 | Communication

Les employeurs du régime général communiqueront et sensibiliseront tous les salariés sur les mesures contenues dans le présent accord via la diffusion d'un document de présentation.

Fait à Montreuil, le 13 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Nature du dispositif	Salariés éligibles
Mise en place d'un dispositif de sensibilisation des managers, RH et des salariés (art. 6.1)	Prestation ouverte à tous les salariés
Mise en œuvre d'un dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant : test d'autodiagnostic (art. 6.2)	Prestation ouverte à tous les salariés
Mise en place d'une plateforme de services d'information et d'orientation pour les salariés (art. 7)	Prestation ouverte à tous les salariés
Mise en œuvre d'une aide spécifique pour les aidants sur la base d'un panier de prestations de services (art. 8)	<p>Article 8.1.1. – Aide spécifique ouverte aux salariés bénéficiaires des congés légaux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le congé de présence parentale pour une durée de 3 ans ; – le congé de solidarité familiale pour une durée de 3 mois ; – le congé de proche aidant pour une durée de 3 mois. <p>Article 8.1.2. – Aide spécifique ouverte aux salariés proches aidants s'occupant de leur conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, ou d'une personne avec qui ils ont un lien de parenté au premier degré et qui est bénéficiaire de l'une des prestations légales liées au handicap ou à la perte d'autonomie ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 4 ; – l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; – l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ; – la prestation de compensation du handicap (PCH).
Mise en œuvre de dispositions de maintien de rémunération pour compléter les dispositifs légaux dédiés aux aidants (art. 10)	<p>Salariés bénéficiaires d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale</p> <p>Salariés bénéficiaires d'une allocation journalière de présence parentale versée par la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de présence parentale, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée</p> <p>Salariés bénéficiaires d'une allocation journalière de proche aidant versée par la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de proche aidant, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée</p>
Possibilité d'aménagement des horaires ; autorisations d'absences non rémunérées de 20 jours ouvrés maximum par an ; aménagement le cas échéant de la charge de travail (art. 11)	Tout salarié, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille (conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, ascendants ou descendants directs), sur présentation d'un justificatif médical.

Nature du dispositif	Salariés éligibles
Examen attentionné des demandes de passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière (art. 11)	Salarié s'étant fait connaître comme proche aidant.

Annexe 2

I. Les prestations attendues

Sont listés ci-dessous les services attendus dans les réponses apportées par les prestataires souhaitant candidater. Des aménagements peuvent être proposés dans le cadre de la réponse à l'appel d'offre si le prestataire démontre l'intérêt de sa proposition pour les salariés du régime général de sécurité sociale.

1. Les prestations attendues au titre des articles 6.1 et 6.2

1.1. Dispositif d'information et de sensibilisation à la situation de proche aidant à destination des salariés proches aidants, managers et RH :

- dispositif prévu à titre obligatoire dans la prestation : test d'autodiagnostic de la situation d'aidant ;
- les autres prestations de sensibilisation sont attendues sur des canaux diversifiés afin de permettre un accès pour l'ensemble des organismes de sécurité sociale. Ces prestations pourraient être les suivantes :
 - outils clés en main pour communiquer de type « Guide des aidants », etc. ;
 - E-learning de sensibilisation sur la situation des aidants ;
 - organisation d'ateliers, Webinaires, conférences, etc. ;
 - soutien entre pairs : cafés des aidants, groupes de paroles, etc.

1.2. Portail digital d'informations et d'échanges pour les salariés proches aidants. Il est attendu un portail qui pourrait comprendre :

- des fiches pédagogiques sur la réglementation, les mesures d'aides existantes (et notamment les informations/liens renvoyant aux dispositifs complémentaires ou annexes au sein de l'institution), le rôle d'aidant et sur des thématiques propres aux problématiques rencontrées par les salariés proches aidants (sérénité de l'aidant, concilier vie personnelle et vie professionnelle, repérer les difficultés et trouver des solutions adaptées pour éviter l'épuisement, etc.) ;
- il serait souhaitable qu'il comprenne également les prestations suivantes :
 - vidéo ;
 - espace de discussion ;
 - espace de questions – réponses ;
- la mise à disposition de solutions digitales ou innovantes serait également appréciée : application mobile, etc.

2. Les prestations attendues au titre de l'article 7

Il est attendu la mise en œuvre d'une plateforme téléphonique accessible à tous les salariés, sur des plages horaires larges. Cette plate-forme téléphone devra offrir un niveau de service et conseil personnalisé et adapté à la situation réelle de l'aidant (échanges avec des experts).

Les caractéristiques générales des services susceptibles d'être déployés sont les suivantes :

- une prise en charge par un professionnel ;
- une analyse personnalisée de la situation de l'aidant ;
- des actions d'informations et d'orientation de l'aidant pour l'accompagner dans l'univers institutionnel et dans la mobilisation des ressources internes et externes de son environne-

ment (aides mobilisables, congés dédiés, orientation vers les organismes compétents, les structures d'hébergement ou de répit, les services d'aide à domicile, les groupes de parole existants, accès à un portail d'informations géolocalisées, etc.) ;

- du conseil (éléments de connaissance et de compréhension, outils pratiques pour la gestion de la vie quotidienne, la recherche de structures...) ;
- des actions de soutien psychologique de l'aidant.

3. Les prestations attendues au titre de l'article 8

Il est attendu un panier de prestations de services proposant des services diversifiés permettant de répondre à des besoins variés et distincts selon les salariés proches aidants bénéficiaires. Les bénéficiaires pourront recourir aux services inscrits dans ce panier dans les limites suivantes :

- au titre de l'article 8.1.1, une aide minimum de 750 € par an et par bénéficiaire pour les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidants » ;
- au titre de l'article 8.1.2, une aide minimum de 400 € par an et par bénéficiaire pour les salariés s'occupant de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs, ou d'une personne présentant un lien de parenté au premier degré et percevant l'une des prestations légales définies.

Les montants de panier mentionnés ci-dessus sont les montants attendus tenant compte du budget dédié à ces prestations et du principe de prudence dans le cadre d'une première mise en œuvre d'un tel dispositif.

Les candidats peuvent toutefois proposer des montants de paniers supérieurs au regard du panier de prestation de service proposé, ce dernier devant comprendre à minima les prestations mentionnées.

En complément d'une première proposition basée sur les conditions de montants ci-dessus indiquées, les candidats peuvent proposer une offre alternative sur la base de montants distincts, voire un montant unique pour l'ensemble des bénéficiaires si l'intérêt de cette proposition au regard de la situation connue des salariés du régime général est démontré et dès lors que le/les montants restent attractifs et significatifs.

Le panier devra notamment comprendre les typologies de prestations suivantes selon des barèmes de montants unitaires à proposer par le prestataire :

- financement de prestations d'aide à domicile pour le salarié aidant afin de lui permettre de rester aux côtés d'un proche (garde d'enfants, accompagnement à l'école, aide-ménagère, livraisons de courses, etc.) ;
- prestations d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant/de gestion des imprévus (sollicitation de l'aide d'un professionnel pour être aux côtés de l'aidé, etc.) ;
- prestations d'aide au répit (aide à l'accueil de jour ou temporaire de l'aidant, déplacement d'une personne visant à suppléer l'aidant aux côtés du proche aidé, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc.) ;
- prestations d'aide au soutien psychologique de l'aidant (coaching, bilan psychologique, etc.) ;
- prestations visant à faciliter le maintien à domicile de l'aidé (venue d'un ergothérapeute, accompagnement par des experts pour l'adaptation du logement, etc.) ;
- financement d'aide à la vie quotidienne de l'aidant (livraison de courses, aide-ménagère, etc.).

La possibilité pour les bénéficiaires de bénéficier du tiers payant est attendue de façon préférentielle.

III. Les critères d'éligibilité et d'évaluation des offres des candidats

Critères d'éligibilité

Disposer d'une expérience dans le domaine de l'aide aux aidants développée pour une population « bénéficiaire » d'au moins 200 000 personnes.

Disposer d'une plate-forme téléphonique d'accueil ouverte 7 jours/7 et 24 heures/24.

Disposer d'un réseau d'au moins 100 partenaires et experts en prévention dans les domaines requis pour l'aide aux aidants.

Disposer de la capacité à développer un portail internet spécifique dédié dans le domaine requis.

Disposer de la capacité à déployer l'offre proposée sur l'ensemble du territoire, comprenant la métropole et les DROM.

Critères d'évaluation des offres

La pertinence et la pérennité de l'offre tarifaire (25 %).

L'expérience du candidat en matière de mise en œuvre d'actions (20 %).

La qualité méthodologique du projet (10 %).

Les moyens mis en œuvre pour la réalisation des actions proposées (20 %).

Le maillage territorial proposé pour les différents types d'actions (15 %).

Les indicateurs d'évaluation qualitative et quantitative proposés et leur fréquence de restitution (10 %).

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 13 juillet 2021

étendant aux agents de direction les dispositions
du protocole d'accord du 13 juillet 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : ASET2150956M

IDCC : 218, 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations de branche sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants et dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance des salariés du régime général de sécurité sociale.

Le premier volet des négociations relatives au régime de prévoyance a abouti à la conclusion des protocoles d'accord du 21 mars 2019 relatifs aux évolutions du régime de prévoyance. Ces textes revalorisent les prestations servies par l'organisme assureur et aménagent les dispositions des textes conventionnels relatifs à ce sujet afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives.

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité compléter les prestations servies par le régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Conscients des difficultés induites par le rôle d'aidant et des enjeux liés à leur apporter du soutien, les partenaires sociaux ont souhaité confier au régime de prévoyance la mise en œuvre d'un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants du régime général de sécurité sociale.

Bien qu'aucun recensement n'ait été réalisé au sein de l'institution, la situation de proche aidant concerne un nombre croissant de salariés.

Les principales difficultés des aidants sont :

- des difficultés à s'identifier comme aidant pour solliciter de l'aide ;
- une méconnaissance des dispositifs d'aides existants ;
- une multiplicité d'intervenants et le besoin d'être guidé vers le bon interlocuteur.

Le présent accord vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés aidants tout en leur assurant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

À ce titre, diverses mesures sont prévues par les protocoles d'accord du 28 juin 2016 relatifs à la diversité et à l'égalité des chances :

- permettre de disposer de 20 jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille si aucun aménagement d'horaire est possible ;
- améliorer la prise en charge du congé de solidarité familiale par le versement d'un complément de salaire au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

Le présent accord vise à reprendre et renforcer ces mesures par la mise en place d'un dispositif global à destination des aidants comprenant différents types de prestations et mesures dont le financement est assuré par le régime de prévoyance d'une part et par l'employeur d'autre part.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions d'application

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024. Néanmoins, l'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale est mis en œuvre immédiatement après l'agrément afin de permettre l'application complète de l'accord.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 de ce même accord.

Fait à Montreuil, le 13 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 28 juillet 2021

recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026

NOR : ASET2150952M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC FO ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
- disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
- détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
- proposent des tarifs adaptés ;
- mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
- s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,

ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

Article 1^{er} | Organismes assureurs recommandés

Pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026 sont recommandés les opérateurs suivants :

■ AESIO MUTUELLE qui agit au nom d'un groupement d'assureurs mutualistes dans la liste est la suivante :

- AESIO Mutuelle ;
- Mutuelle MOS ;
- SOMUPOS ;
- MPOSS Midi-Pyrénées ;
- CPAMIF ;
- SMIE ;

■ AG2R LA MONDIALE ;

■ MALAKOFF HUMANIS.

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 28 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 28 juillet 2021

étendant aux agents de direction les dispositions
du protocole d'accord du 28 juillet 2021
recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire
de couverture des frais de santé

NOR : ASET2150953M

IDCC : 218, 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
- disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
- détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
- proposent des tarifs adaptés ;
- mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
- s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,

ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé, établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 28 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : **2603** | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL**
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Protocole d'accord du 28 juillet 2021

étendant aux praticiens-conseils les dispositions
du protocole d'accord du 28 juillet 2021
recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire
de couverture des frais de santé

NOR : ASET2150954M

IDCC : 218, 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SGPCOSS CFE ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
- disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
- détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
- proposent des tarifs adaptés ;
- mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
- s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,

ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé, établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 28 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Protocole d'accord du 13 juillet 2021

étendant aux praticiens-conseils les dispositions
du protocole d'accord du 13 juillet 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : ASET2150955M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SGPCOSS CFE ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations de branche sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants et dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance des salariés du régime général de sécurité sociale.

Le premier volet des négociations relatives au régime de prévoyance a abouti à la conclusion des protocoles d'accord du 21 mars 2019 relatifs aux évolutions du régime de prévoyance. Ces textes revalorisent les prestations servies par l'organisme assureur et aménagent les dispositions des textes conventionnels relatifs à ce sujet afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives.

Les partenaires sociaux ont toutefois souhaité compléter les prestations servies par le régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Conscients des difficultés induites par le rôle d'aidant et des enjeux liés à leur apporter du soutien, les partenaires sociaux ont souhaité confier au régime de prévoyance la mise en œuvre d'un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants du régime général de sécurité sociale.

Bien qu'aucun recensement n'ait été réalisé au sein de l'institution, la situation de proche aidant concerne un nombre croissant de salariés.

Les principales difficultés des aidants sont :

- des difficultés à s'identifier comme aidant pour solliciter de l'aide ;
- une méconnaissance des dispositifs d'aides existants ;
- une multiplicité d'intervenants et le besoin d'être guidé vers le bon interlocuteur.

Le présent accord vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés aidants tout en leur assurant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

À ce titre, diverses mesures sont prévues par les protocoles d'accord du 28 juin 2016 relatifs à la diversité et à l'égalité des chances :

- permettre de disposer de 20 jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de la famille si aucun aménagement d'horaire est possible ;
- améliorer la prise en charge du congé de solidarité familiale par le versement d'un complément de salaire au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

Le présent accord vise à reprendre et renforcer ces mesures par la mise en place d'un dispositif global à destination des aidants comprenant différents types de prestations et mesures dont le financement est assuré par le régime de prévoyance d'une part et par l'employeur d'autre part.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions d'application

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024. Néanmoins, l'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale est mis en œuvre immédiatement après l'agrément afin de permettre l'application complète de l'accord.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre I du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 de ce même accord.

Il pourra être révisé dans les conditions légales fixées par le code du travail.

Fait à Montreuil, le 13 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210390-001021

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
