



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

2021-47
4 décembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-47 du 4 décembre 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° 2021-47.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-47 du 4 décembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 1 ^{er} juillet 2021 relatif aux engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail	6
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 27 mai 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 34 sur les congés pour événements familiaux.....	18
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 1 ^{er} juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 9 sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale.....	21
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 1 ^{er} juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 27 sur les sanctions prises pour fautes professionnelles à l'encontre des salariés	32
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord paritaire du 21 octobre 2021 relatif à la création d'un fonds de développement.....	34
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 21 octobre 2021 relatif à la politique salariale pour l'année 2021.....	36
Enseignement privé indépendant : avenant n° 55 du 17 septembre 2021 relatif à la modification de l'article 7.1.2.....	38
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 68 du 14 octobre 2021 à la convention du 5 janvier 1994 et à l'annexe spectacle du 10 mai 1996 modifiant l'avenant n° 44 relatif aux garanties incapacité, invalidité et décès	40
Fabrication des ciments (industrie) : accord du 28 octobre 2021 relatif au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (PRO-A).....	44
Fleuristes et animaux familiers : accord du 28 septembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	52
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 104 du 9 septembre 2021 relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles	55
Habillement (succursales) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-01 du 16 janvier 2021 à l'accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	57

Habitat et logement accompagnés : avenant n° 57 du 23 septembre 2021 à la convention collective nationale du 16 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance et frais de santé .	58
Hôtellerie de plein air : avenant n° 42 du 12 octobre 2021 relatif aux salaires	83
Métallurgie : accord professionnel du 29 septembre 2021 relatif à la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel	88
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 29 juillet 2021 relatif aux taux effectifs garantis des mensuels 2021.....	92
Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ÉCLAT) : avenant n° 187 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et de frais de santé.....	96
Métiers de la transformation des grains : avenant n° 16 du 28 septembre 2021 relatif à la mise à jour de la CCN.....	124
Notariat : accord de branche du 21 octobre 2021 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	128
Notariat : accord de branche du 21 octobre 2021 relatif au financement des syndicats	139
Notariat : accord de branche du 21 octobre 2021 relatif à la rémunération des apprentis..	141
Notariat : avenant n° 43 du 21 octobre 2021 à la convention collective du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle...	144
Notariat : avenant n° 44 du 21 octobre 2021 à la convention collective du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 relatif au comité économique et social	147
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : accord du 8 septembre 2021 relatif au télétravail.....	149
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 15 juin 2021 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement.....	160
Sécurité sociale (organismes [agents de direction]) : accord du 15 juin 2021 relatif à l'intéressement.....	230
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : accord du 15 juin 2021 relatif à l'intéressement.....	231
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 04-21 du 7 octobre 2021 relatif à la rémunération minimum de branche.....	232
Sport : avenant n° 154 du 29 septembre 2021 relatif à la mise à jour du texte de la CCNS suite aux réformes successives du droit du travail	234
Tourisme social et familial (organismes) : avenant du 29 septembre 2021 à l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage	239
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 68 du 29 septembre 2021 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF suite aux réformes successives du droit du travail ...	241
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 69 du 29 septembre 2021 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF suite aux réformes successives du droit du travail ...	245

Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 70 du 29 septembre 2021 relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF suite aux réformes successives du droit du travail ...	248
Vins, jus de fruits, sirops, spiritueux : avenant n° 23 du 22 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	253

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Accord du 1^{er} juillet 2021

relatif aux engagements responsables et solidaires
en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail

NOR : ASET2151074M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ont signé, le 20 juin 2016, pour une durée de trois ans, un accord portant sur le Pacte de responsabilité et de solidarité.

En 2016, les partenaires sociaux de la branche professionnelle avaient souhaité s'inscrire, dans leur périmètre, dans la dynamique de croissance économique et sociale de la France, en prenant des engagements partagés en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi, notamment des publics les plus fragiles.

Cet accord à durée déterminée a pris fin à la fin de l'année 2019. Il a fait l'objet d'un suivi annuel présenté dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui a permis de mettre en évidence la réussite des engagements définis paritairement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer, à travers le présent accord, leur volonté commune de renouveler les engagements fixés en 2016 en les adaptant aux nouveaux enjeux de la branche professionnelle.

Malgré la crise sanitaire et économique actuelle, les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises à maintenir les efforts en matière de recrutement, de maintien dans

l'emploi, notamment en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi. Le présent accord recense l'ensemble des moyens mis à la disposition des entreprises pour y parvenir.

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que, pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions réglementaires et technologiques qui, non seulement, impactent l'organisation du travail et les techniques de distribution mais influent également sur le comportement des consommateurs et la concurrence. Aussi, elles restent attachées à poursuivre l'accompagnement des entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur population qui est assuré par la transmission des savoirs et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des actions actuelles et à venir de la branche professionnelle.

Ce nouvel accord s'inscrit dans une véritable démarche responsable et solidaire en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail dans les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires du présent accord prennent ainsi les engagements suivants :

Article 1^{er} | S'engager en faveur de l'emploi

Dans le cadre de la poursuite de cet engagement fort pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la consolidation des expertises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur la période 2021-2023. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, en CDI ou CDD, sur trois ans, 4 200 salariés.

Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite poursuivre le développement de l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

À cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2020, les entreprises de la branche accueillaient 2 008 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2023 le chiffre d'au moins 3 000 embauchés sur la période 2021-2023.

Les parties signataires encouragent vivement les tuteurs et maîtres d'apprentissage à recourir à la formation tutorale.

Enfin, durant cette période de crise sanitaire, les entreprises sont vivement invitées à former les managers au management à distance afin de tenir compte des difficultés afférentes au télétravail dans le cadre du suivi des alternants.

1.2. Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises

La branche professionnelle dresse un double constat. D'un côté, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes restent éloignés de l'emploi.

Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de poursuivre leur politique de sensibilisation des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche professionnelle à participer aux forums et à tout événement en lien avec l'emploi et l'alternance.

Les représentants patronaux de la branche professionnelle s'engagent à être présents à au moins deux salons de recrutement et de promotion de l'alternance et des métiers sur l'année.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les signataires du présent accord s'assurent que les services de l'OPCO Atlas, notamment les antennes régionales, garantissent un service décentralisé et harmonisé sur l'ensemble du territoire.

L'objectif premier est de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec les secteurs d'activité. Pour ce faire, les quatre branches de l'assurance ont créé, avec le soutien de l'OPCO Atlas, l'unique portail sur les métiers de l'assurance à destination des jeunes accessible à l'adresse suivante : www.j'assuremonfutur.fr.

Le site internet www.j'assuremonfutur.fr rassemble, pour les candidats, jeunes ou professionnels en reconversion, et pour l'ensemble des acteurs de la formation ou de l'orientation, un ensemble d'outils interactifs avec notamment :

- plus de 140 métiers, un annuaire de formations, des outils de promotion des métiers, des kits pédagogiques, des brochures et des vidéos permettant à chacun de découvrir les métiers et les formations associées, pour la plupart accessibles par la voie de l'alternance ;
- des fiches pratiques ;
- un test d'orientation.

Chaque étudiant a notamment la possibilité de créer un espace « mon compte étudiant » permettant d'enregistrer ses préférences dans un espace personnel et de s'abonner aux actualités associées.

Par ailleurs, la branche professionnelle tient à prendre en considération la dimension internationale de certains métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances. C'est pourquoi, ils souhaitent soutenir et accompagner la mobilité des apprentis en Europe et contribuer ainsi à l'emploi des jeunes et à la compétitivité des entreprises.

Cette initiative permet à la fois de renforcer l'employabilité des jeunes par l'acquisition de compétences enrichies dans une langue étrangère et la découverte de pratique et de savoir-faire différents dans le cadre d'une démarche autonome et responsable mais également de renforcer la compétitivité des entreprises en internationalisant ses pratiques, en enrichissant ses ressources humaines et en élargissant son réseau technico-commercial.

Pour ce faire, la branche professionnelle se rapprochera de l'association Euro App Mobility (www.euroappmobility.eu) dont les missions sont :

- développer une plateforme d'offres et de demandes de mobilité ;
- plaider auprès des financeurs et des ministères compétents ;
- accompagner les acteurs de terrain dans l'internationalisation de leurs parcours de formation ;
- nouer des jumelages entre organismes européens de formation ;
- former des groupes de travail avec les différents acteurs ;
- communiquer pour susciter le désir de mobilité.

1.3. Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se forger une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires de l'accord se fixent comme objectif de maintenir les alternants dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance. Pour ce faire, la branche professionnelle s'assurera que les propositions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20 % d'entre eux dans la branche.

Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2021-2023.

Si par impossible, l'objectif de 20 % de maintien dans l'emploi des alternants dans la branche n'est pas atteint en 2023, une attention particulière sera portée par les partenaires sociaux sur les raisons de la non embauche des alternants, à l'issue de leur contrat d'alternance, par les entreprises de la branche professionnelle.

Une démarche sera également engagée sur la période 2021-2023 avec les trois branches professionnelles d'activités assurantielles (assurances, agences générales, assistants) représentées au sein de l'OPCO Atlas pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

1.4. Accueil des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle recensera les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques feront l'objet d'une analyse par la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la branche.

Dans ce cadre, le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi, qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, est encouragé.

Il est rappelé aux entreprises l'existence de l'association Assure Moi Un Projet (Amu'p) ayant vocation de faciliter un emploi à des personnes qui en sont éloignées dans le secteur du courtage d'assurance.

La branche professionnelle invite également les entreprises à proposer des stages aux personnes, et notamment les jeunes éloignés de l'emploi, en vue de leur faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme leur insertion dans la branche professionnelle.

Afin d'optimiser la visibilité des offres de stage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à afficher leurs offres sur les plateformes internet dédiées à l'emploi et à la formation dans le secteur de l'assurance.

Article 2 | Mesures en faveur des personnes en situation de handicap

2.1. Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Les parties signataires souhaitent reprendre les dispositions de l'article 17, 2° de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour rappeler l'obligation des entreprises de 20 salariés et plus en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique au niveau de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises sont vivement invitées à :

- consulter les sites internet d'emploi spécialisés sur le recrutement de travailleurs handicapés ;
- préciser, au sein des offres d'emploi, que les postes sont accessibles aux travailleurs handicapés ;
- développer une campagne de sensibilisation à l'embauche de travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances travaillera de concert avec le référent handicap qui rejoindra les services de l'OPCO Atlas, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

La représentation de la branche au sein de la commission paritaire transversale (CPT) publics spécifiques de l'OPCO Atlas permet d'avoir une vision complète et transversale des initiatives et actions menées, notamment en faveur du handicap.

Il sera également demandé à l'OPCO Atlas de mettre à disposition des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances un accompagnement sur mesure en proposant des outils simples et concrets permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnalisation des personnes handicapées.

Les entreprises sont également invitées à consulter les différentes fiches pratiques publiées par l'AGEFIPH, et notamment la fiche « intégrer durablement le handicap dans une stratégie globale ».

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches et des politiques en faveur du handicap menées au sein de la branche professionnelle, une enquête quantitative et qualitative sera conduite annuellement auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées.

La branche se fixe comme objectif de faire évoluer le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap et de proposer des mesures d'optimisation par rapport aux démarches menées par les entreprises.

Les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (certificat de qualification professionnelle) élaborés par la CPNEFP recevront également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail.

2.2. Reconnaître et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les dispositifs de la formation professionnelle le 21 janvier 2021 prévoyant notamment que le salarié qui obtient une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou à qui il est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle, peut solliciter un entretien professionnel.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises pourront se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'OPCO Atlas pour la mise en place de ces mesures.

Cette incitation de la branche professionnelle vise à accompagner l'adaptation des salariés en situation de handicap à leur poste de travail ou à les accompagner dans leur reconversion professionnelle en privilégiant leur mobilité interne. Afin de trouver toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

Article 3 | Sécuriser les parcours professionnels

3.1. Renforcer l'employabilité de tous les salariés en identifiant et comprenant les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités, la CPNEFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances a négocié un accord collectif de branche relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Sous certaines conditions, les entreprises peuvent également recourir au dispositif « Transitions collectives » (TransCo). Ce nouveau dispositif permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertir vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe.

Pour ce faire, l'employeur doit définir les emplois fragilisés au sein de son entreprise et constituer un dossier TransCo, avec l'appui de l'OPCO Atlas si besoin, puis le déposer auprès de l'association Transitions pro de sa région.

Enfin, afin de renforcer l'employabilité de tous les salariés et d'identifier les évolutions des métiers, la branche professionnelle s'est engagée à réaliser deux études portant sur :

- l'influence de l'intelligence artificielle sur les métiers et compétences ;
- l'identification des aires de mobilités valorisant des parcours de formation dans la branche professionnelle.

3.2. Favoriser l'embauche des seniors

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 50 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'OPCO Atlas. La branche se fixe comme objectif d'accroître le nombre d'embauches des seniors sur la période 2021-2023.

Par ailleurs, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 50 ans et plus à travers notamment leur plan de développement des compétences et des dispositifs garantissant la transmission des compétences. Cette transmission des compétences peut s'opérer en mettant en place des binômes « juniors/senior ».

De plus, les entreprises s'appuieront sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engageront à favoriser, auprès des seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutorial.

Les entreprises sont également invitées à solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE (validation des acquis de l'expérience).

Enfin, il est recommandé aux entreprises d'organiser un entretien de fin de carrière permettant de mesurer la motivation du senior, d'améliorer la fin de sa carrière et de préparer la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus pourront être étudiées par les entreprises.

3.3. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et assurer leur employabilité

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgés de 35 à 45 ans éloignés de l'emploi et de leur employabilité.

Afin de poursuivre cet objectif et de renforcer l'attractivité de la branche auprès de ce public, les entreprises sont invitées à recourir au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi et à identifier, lors des entretiens professionnels, les actions de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'OPCO Atlas pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

3.4. Accompagner les mobilités externes et internes

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme à venir dédiée à l'emploi dans l'assurance, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

En outre, le dispositif transitions collectives permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertir vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe (cf. art. 3.1).

Plus particulièrement, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées, dans le cadre d'opérations de restructuration (opération de fusion-absorption, fusion par création de société nouvelle, scission notamment), à mettre en place des actions d'accompagnement de leurs collaborateurs.

Article 4 | Offrir un environnement de travail de qualité

4.1. Assurer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises sont invitées à consulter l'accord de branche conclu le 28 juin 2018 ainsi que l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020.

Par ailleurs, il a été élaboré, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation un recueil de recommandations portant sur l'exercice du télétravail en période exceptionnelle.

4.2. Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail (QVT) des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale au sein des entreprises de son champ.

Dans ce cadre, la branche professionnelle a réalisé un livrable « Cap sur la QVT » qui fournit des repères sur ce qu'est la QVT, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce guide identifie les actions qui sont et/ou peuvent être déployées sur les différents champs de la QVT. Il livre des illustrations concrètes de quelques pratiques QVT mises en œuvre dans les entreprises de la branche.

En matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, les entreprises sont invitées à consulter le guide pratique et juridique portant sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail publié par le ministère du travail, ou encore le guide de branche « Cap sur la QVT ».

4.3. Lutter contre les discriminations et favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que la lutte contre les discriminations est un enjeu social, sociétal et économique majeur et que chaque acteur peut contribuer, à son niveau, à des actions en faveur de la mixité et de la diversité au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et de réassurance.

Ainsi, les partenaires sociaux tiennent au préalable à réaffirmer le principe de non-discrimination légalement inscrit tant en droit national, qu'en droit communautaire.

En vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, le fait d'opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination, dès lors que la raison de la distinction figure dans l'un des critères suivants :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Dans certaines circonstances, certaines différences de traitement sont possibles afin de répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Pour que chacun puisse contribuer à la réduction des inégalités et à la prévention de toutes formes de discrimination directe ou indirecte, il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Des sanctions civiles et pénales sont applicables en cas de discrimination.

Afin que les politiques d'emploi et l'ensemble des mesures et dispositions prévus au présent accord trouvent leur pleine application et réussite, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises et particulièrement leur gouvernance se mobilisent, notamment en communiquant régulièrement pour que ces principes de non-discriminations soient respectés et que la diversité professionnelle soit soutenue et valorisée. Des actions de sensibilisation et de formations en ce sens sont vivement encouragées.

Elle les incite par ailleurs à consulter les sites dédiés, comme par exemple celui créé par le Gouvernement le 12 février 2021 (www.antidiscriminations.fr) ou à se rapprocher des associations œuvrant contre les discriminations.

La branche professionnelle invite également les entreprises de la branche à recourir aux services de l'OPCO Atlas en faveur de la mixité et de la diversité.

Par ailleurs, les parties signataires affirment l'importance de cette dimension dans la communication sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

Elle continuera par ailleurs à recenser les bonnes pratiques des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

La branche professionnelle s'engage dès lors à multiplier ses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, comme :

- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques de la branche professionnelle (CQP) ;
- la participation d'entreprises de la branche aux forums « emploi » des établissements d'enseignement ;
- la participation de la branche professionnelle à des salons de promotion des métiers ;
- le développement de partenariat avec des organismes tels que l'ONISEP servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle.

Article 5 | Dispositions diverses

5.1. Suivi de l'accord

Planète CSCA présentera, chaque année, le suivi des engagements chiffrés prévu par le présent accord.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, Planète CSCA s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les partenaires sociaux et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un prestataire pour recueillir toutes données qu'elle jugerait utile à la mission de suivi qui lui est confiée. À cette fin, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche en tenant compte des priorités définies par la CPNEFP et des fonds disponibles alloués à l'observatoire.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent, autant que de besoin, les dispositifs prévus par l'accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

5.2. Portée juridique de l'accord

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

5.3. Date d'effet et durée de l'accord

Les présentes dispositions couvrent la période 2021-2023.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2023.

Les partenaires sociaux se rencontreront à la fin de l'année 2021 pour en faire un premier bilan.

5.4. Dépôt légal et extension

Planète CSCA s'engage à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Les indicateurs de suivi de l'accord

Article de référence	Engagement	Objectif	Période de référence de l'engagement	Suivi – échéance(s)	Suivi – méthode	Point de départ	Remarques
Article 1 ^{er}	Nombre de salariés	+ 4 200 salariés (en CDI, en CDD)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Données Insee, DADS	42 300 salariés (ETP) Données Insee, DADS 2017	
Article 1.1	Nombre d'alternants	Atteindre 3 000 alternants	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Données OPCO atlas	2008 contrats d'alternance données OPCO Atlas, au 31/12/20	
Article 1.3	Maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois	Évolution du taux de maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois (les positions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20 % d'entre eux dans la branche)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	À identifier en N+1	
Article 1.4	Accueil des jeunes de niveau bac	15 %	Sur 3 ans (2021 -2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	16,20 % des jeunes de niveau bac ont été accueillis / embauchés (enquête emploi 2021, données 2020)	

Article de référence	Engagement	Objectif	Période de référence de l'engagement	Suivi – échéance(s)	Suivi – méthode	Point de départ	Remarques
Article 2.1	Embauche des personnes en situation de handicap	Évolution du nombre d'embauches / politiques mises en œuvre par les entreprises	Sur 3 ans (2021-2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	6,9 % (enquête emploi 2021, données 2020)	
Article 3.2	Embauche des seniors âgés de 50 ans et +	Accroître le nombre d'embauches	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	À identifier en N+1	
N+ = 2021 ; N+2 = 2022 ; N+3 = 2023.							

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Avenant du 27 mai 2021

à la convention collective du 18 janvier 2002
relatif à la modification de l'article 34 sur les congés pour événements familiaux

NOR : ASET2151072M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 34 relatif aux congés pour événements familiaux.

Il traduit la volonté de ses signataires d'actualiser l'article 34 de la convention collective.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

L'article 34 est modifié comme suit :

« Article 34 | *Congés pour événements familiaux*

1° Absences exceptionnelles

Des absences exceptionnelles rémunérées peuvent être prises, pour des motifs justifiés par chaque salarié et en dehors des congés annuels, dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement y donnant droit.

Ces absences exceptionnelles sont d'une durée de :

- 1 semaine calendaire^[1], par événement, pour le mariage et pour la conclusion d'un Pacs du salarié ;
- 2 jours ouvrables^[2] pour le mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'accueil d'un enfant adopté ;
- 5 jours ouvrés^[3] pour le décès d'un enfant ; Cette durée est portée à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant quel que soit son âge lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou partenaire d'un Pacs ;
- 3 jours ouvrables pour le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la personne avec laquelle le salarié est marié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des grands-parents, arrière grands parents ;
- 2 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié.

Les parties signataires rappellent l'existence d'un congé de deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables, ouvert à tout salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le congé de deuil, indemnisé selon des règles définies par la sécurité sociale, est distinct des jours de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que le don de jours de congés au profit d'un collègue ayant à sa charge un enfant âgé de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, est possible, dans les conditions prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jours de congés est possible lorsque l'enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans, est décédé. Cette faculté est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

En outre, il est rappelé que le don de jours de congés est possible au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

[1] Jours calendaires : tous les jours du calendrier sans exclusion.

[2] Jours ouvrables : jours qui peuvent être légalement travaillés (c'est-à-dire du lundi au samedi inclus et à l'exclusion des dimanches et jours fériés).

[3] Jours ouvrés : jours où l'entreprise est réellement en activité (le plus souvent 5 jours par semaine du lundi au vendredi ou du mardi au samedi) ou bien, nombre de jours normalement travaillés par les salariés.

2° Congés pour garde d'enfants

Tout salarié chargé de famille peut bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de maladie d'un ou plusieurs de ses enfants de moins de 12 ans, et ce, dans la limite de 3 jours par année civile.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 12^e et le 16^e anniversaire de l'enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail, à savoir 3 jours non rémunérés par an. Cette durée est portée à 5 jours si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'octroi de ces congés est soumis à la présentation d'un certificat médical par le salarié.

Ces congés de courte durée peuvent être pris par demi-journées.

Ces congés exceptionnels ne seront, en aucun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels. »

Fait à Paris, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Avenant du 1^{er} juillet 2021

à la convention collective du 18 janvier 2002
relatif à la modification de l'article 9
sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale

NOR : ASET2151067M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 9 relatif à la participation, l'intéressement et à l'épargne salariale.

Conformément à l'article 155 de la loi Pacte, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont engagé des négociations à la fin de l'année 2020 sur le dispositif d'intéressement.

Cet accord traduit la volonté de ses signataires d'actualiser l'article 9 de la convention collective et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle d'accord d'intéressement paramétrable spécifique au secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

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

Cet avenant sera applicable à compter du lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes à Planète CSCA.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9 | *Participation. Intéressement. Épargne*

Il est rappelé que les entreprises employant au moins cinquante salariés et les entreprises constituant une unité économique et sociale composée d'au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du code du travail.

De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

Au-delà de ces obligations légales, les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à mettre en place l'un de ces dispositifs.

À cette occasion, il est proposé aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au secteur d'activité et son mode d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise :

- soit par convention ou accord collectif de travail avec un ou plusieurs délégués syndicaux ;
- soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit par accord au sein du comité social et économique ;
- soit par projet d'accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les entreprises de moins de onze salariés ont la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale si elles sont dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'ont pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

Annexe *Modèle d'accord d'intéressement*

(Selon mode de mise en place) Entre/À l'initiative unilatérale de :

Raison sociale

Code NAF

Effectif salarié

Mois de clôture

N° SIRET (14 caractères)

Adresse du siège social

Représentée par : M/Mme nom prénom, fonction

ci-après dénommée « l'entreprise »,

d'une part,

(Si pas unilatéral)

et,

le comité social et économique ou un(les) délégué(s) syndical(aux), conformément au procès verbal de séance joint au présent accord.

Le personnel de l'entreprise, statuant à la majorité des 2/3, conformément à la feuille d'émargement ci-jointe,

d'autre part,

il a été conclu le présent accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Rappel : Le présent accord est conclu au sein de l'entreprise en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement.

L'entreprise, désireuse d'associer davantage son personnel à sa bonne marche et aux résultats de son expansion, a décidé de mettre en place un accord d'intéressement. Les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord ne constituent donc pas pour ces derniers un avantage acquis.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, l'intéressement ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise (ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles).

L'entreprise est à jour de ses obligations en matière de représentation du personnel et peut valablement conclure le présent accord.

(Un seul choix) :

- l'entreprise n'a pas d'accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un nouvel accord ;
- l'entreprise a un accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un avenant^[1] à l'accord d'intéressement en cours d'application dans l'entreprise conclu le...

Préambule légal

Le présent accord, en particulier le choix des critères de déclenchement de la prime globale d'intéressement, a été conclu pour associer les salariés à l'amélioration des performances de l'entreprise.

Le choix des modalités de calcul est motivé par le souci d'associer les salariés aux fruits d'une croissance rentable et durable de l'entreprise.

La prime globale d'intéressement de la société sera (1 seul choix) :

- proportionnelle à la masse salariale (ensemble des rémunérations brutes) de la société sur l'exercice de référence. cf. article 3 ;
- proportionnelle au résultat courant avant impôts de la société sur l'exercice de référence ;
- égale à un montant forfaitaire défini ci-après.

Le choix des modalités de calcul est motivé par le souci d'associer les salariés aux fruits d'une croissance rentable et durable de l'entreprise.

[1] Un avenant modifie un accord en cours d'application. Si l'accord est arrivé à échéance (par exemple après 3 exercices ou 6 exercices en cas de tacite reconduction), c'est un nouvel accord qui est conclu (même s'il est identique au précédent).

La prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires pour (1 seul choix) :

- 100 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence ;
- 50 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence ;
- 100 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence. Cf. article 6.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement sont les salariés susceptibles d'en bénéficier en vertu de la loi et ayant atteint ... mois d'ancienneté (3 mois max.) dans l'entreprise. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage au sens de l'article L. 612-8 et suivants du code de l'éducation (hors formation professionnelle continue et stage des jeunes de moins de 16 ans) de plus de 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire, la durée de ce dernier est prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

Dans les entreprises employant au moins 1 salarié en moyenne pendant 12 mois consécutifs sur l'année civile précédente et n'ayant pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, leurs mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire), et toute personne exerçant à titre individuel une profession libérale et indépendante ou leur conjoint ou partenaire de Pacs s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé au sens de l'article L. 1212-4 de code de commerce sont également bénéficiaires sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa et des dispositions de l'article R. 3322-1 du code du travail. La condition d'effectif doit être remplie au titre de chaque exercice de calcul.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l'intéressement comme tout autre salarié dès lors que les conditions prévues par l'accord sont remplies.

Article 2 | Déclenchement

Pour ouvrir droit aux exonérations, le déclenchement doit avoir un caractère aléatoire.

Les signataires du présent accord se sont concertés pour déterminer conjointement des seuils et des objectifs réalistes et ne revêtant pas de caractère certain. Ainsi, pour chaque exercice, la prime d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atteint le(s) objectif(s) tel(s) que défini(s) ci-dessous (1 seul choix). Si ce(s) objectif(s) ne sont pas atteints, l'intéressement sera nul :

- option 1 : l'objectif A. tel que défini ci-dessous ;
- option 2 : l'objectif B. tel que défini ci-dessous ;
- option 3 : l'objectif A. et l'objectif B. tels que définis ci-dessous (les deux objectifs doivent être atteints concurremment) ;

- option 4 : l'objectif A. ou l'objectif B. tels que définis ci-dessous (l'un ou l'autre des deux objectifs au moins doit être atteint).

Objectif A (1 seul choix ; ne cocher que si option 1, 3 ou 4)	Objectif B (1 seul choix ; ne cocher que si option 2, 3 ou 4)
<ul style="list-style-type: none"> – le résultat d'exploitation avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au seuil <i>a</i> ; – le résultat courant avant impôt avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au seuil <i>a</i> ; – le résultat net comptable avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au seuil <i>a</i>, avec seuil <i>a</i> : <ul style="list-style-type: none"> – pour toutes les années de l'accord : [] € ; – ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] € ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] € ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] €. 	<ul style="list-style-type: none"> – le taux de croissance du chiffre d'affaires (commissions et honoraires) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au seuil <i>b</i> ; – le taux de croissance du chiffre d'affaires (commissions et honoraires) par équivalent temps plein (ETP) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au seuil <i>b</i> ; – le rapport résultat d'exploitation avant intéressement sur chiffre d'affaires ; – le rapport résultat net avant intéressement sur chiffres d'affaires est supérieur ou égal au seuil <i>b</i>, avec seuil <i>b</i> : <ul style="list-style-type: none"> – pour toutes les années de l'accord : [] % ; – ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] %.

Par ailleurs, pour chaque exercice, la prime d'Intéressement obtenue par le déclenchement éventuel de l'atteinte du ou des objectifs A et/ou B ci-dessus est majorée si l'entreprise atteint le(s) objectif(s) complémentaires tel(s) que défini(s) ci-dessous (0, 1, 2 ou 3 choix)

- option 5 : l'objectif C. tel que défini ci-dessous pour une majoration de [] % ;
- option 6 : l'objectif D. tel que défini ci-dessous pour une majoration de [] % ;
- option 7 : l'objectif E. tel que défini ci-dessous pour une majoration de [] %.

Objectif C (seulement si option 5 cochée)	Objectif D (seulement si option 6 cochée)	Objectif E (seulement si option 7 cochée)
<ul style="list-style-type: none"> – le taux de satisfaction client est supérieur ou égal au seuil <i>c</i>, avec seuil <i>c</i> : <ul style="list-style-type: none"> – pour toutes les années de l'accord : [] % ; – ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] %. 	<ul style="list-style-type: none"> – le taux de fidélisation des salariés est supérieur ou égal au seuil <i>d</i>, avec seuil <i>d</i> : <ul style="list-style-type: none"> – pour toutes les années de l'accord : [] % ; – ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] %. 	<ul style="list-style-type: none"> – le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs de l'entreprise est supérieur ou égal au seuil <i>e</i>, avec seuil <i>e</i> : <ul style="list-style-type: none"> – pour toutes les années de l'accord : [] % ; – ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] %.

Pour l'application du présent accord :

- les termes utilisés pour la définition du (des) objectif(s) comptables correspondent aux éléments figurant dans la liasse fiscale en ligne ;
- le nombre d'ETP est égal à la somme des coefficients de temps de travail durée de présence sur l'exercice pour chaque collaborateur de l'entreprise en CDD ou CDI, apprentissage ou contrat de professionnalisation, hors stagiaires, y compris le ou les dirigeant(e)s compté(s) pour 1 équivalent temps plein ;
- le taux de satisfaction client est égal au nombre de réponses "Satisfait" ou "Très satisfait" à l'enquête réalisée chaque année avant la clôture de l'exercice auprès d'un nombre suffisant de clients par mail ou courrier avec trace durable des réponses à la question suivante : "Êtes-vous très satisfait / satisfait / pas satisfait / pas du tout satisfait des services du cabinet [Raison Sociale] pour vos polices d'assurance ?" ;
- le taux de fidélisation des salariés est égal à $1 - (\text{Nombre de départs de salarié[e]s dans l'année} / \text{Effectif moyen mensuel hors stagiaires et dirigeant[e]s})$;
- le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs est égal à $\text{Nombre de déplacements clientèle et fournisseurs des salariés et dirigeants (hors déplacements domicile/travail) en train et en transports en commun} / \text{Nombre de déplacement clientèle et fournisseurs total}$.

Par ailleurs, pour les besoins du présent accord, il est rappelé si nécessaire que les indicateurs ci-dessus ont donné les résultats suivants pour les années qui ont précédé :

Seuil a :

Seuil b :

Seuil c :

Seuil d :

Seuil e :

Article 3 | Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement, distribuable chaque exercice à l'ensemble des Bénéficiaires, si le(s) critère(s) de déclenchement exprimé(s) ci-dessus est(sont) atteint(s), est égale à : (1 seul choix)

- [] % de la somme des rémunérations brutes (max 20 %) des bénéficiaires (définis à l'article 1^{er}) sur l'exercice de référence ;
- [] % du résultat courant avant impôt de la société sur l'exercice de référence (limité à 20 % des rémunérations brutes de la société) ;
- [] euros (montant forfaitaire brut global limité à 20 % des rémunérations brutes de la société).

À laquelle s'ajoute le montant des majorations éventuelles liées aux critères C, D et/ou E.

Si le jeu des formules aboutissait à une prime globale d'intéressement négative, elle serait ramenée à zéro (0). En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs. Par ailleurs, si l'application de la formule conduit à mettre l'entreprise en perte comptable, la prime sera ramenée au montant qui permet d'atteindre un résultat net comptable égal à 0.

La prime est exonérée de forfait social (sauf si l'entreprise compte plus de 250 salariés pendant 5 années consécutives). Elle est soumise à CSG/CRDS à la charge du bénéficiaire et, le cas échéant à taxe sur les salaires à la charge de l'employeur.

Article 4 | *Plafond collectif*

En aucun cas, la prime globale d'intéressement, avant répartition entre les bénéficiaires, ne saurait dépasser annuellement le plafond légal en vigueur à la signature de l'accord soit 20 % du total des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice de calcul ainsi que le revenu professionnel ou la rémunération annuelle brute perçue par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire de Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article 5 | *Plafond individuel*

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder le plafond suivant (optionnel – 1 seul choix).

- % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) – (max légal 75 % du Pass) ;
- la somme forfaitaire de [] €.

En aucun cas, la prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice, y compris l'éventuel supplément d'intéressement, ne pourra excéder le plafond légal en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte (soit 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale défini comme la somme des trois quarts de plafonds mensuels applicables sur la période de calcul). Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli un exercice entier de présence au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Gestion du reliquat

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond individuel (1 seul choix) :

- et le reliquat est reporté sur les autres bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond individuel (choix par défaut) ;
- sans compensation ni possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps.

Article 6 | *Répartition de la prime globale d'intéressement*

La prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires pour :

- 100 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence ;
- 100 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence ;
- 50 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle à la rémunération : On entend par rémunérations brutes l'ensemble des salaires fixes perçus ainsi que les rémunérations variables individuelles attribuées à chaque salarié. Pour le(s) dirigeant(s) bénéficiaire(s) on entend par rémunération la rémunération brute ou le revenu professionnel brut imposé sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de mise en quarantaine, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent dans l'entreprise.

En cas de répartition proportionnelle au salaire, la rémunération brute du (des) chef(s) d'entreprise ou du (des) mandataire(s) social(aux) bénéficiaire(s) non titulaires d'un

contrat de travail est plafonnée pour le calcul de la prime d'intéressement individuelle à la rémunération du salarié le mieux rémunéré. La prime du(des) chef(s) d'entreprise ou du(des) mandataire(s) social(aux) bénéficiaire(s) ne saurait excéder la prime du salarié le mieux rémunéré (sauf cas de prorata du plafond individuel de la prime).

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle au temps de présence : Sont exclusivement assimilées à des périodes de présence les périodes de travail effectif (ce qui permet une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Ainsi, notamment les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail (hors accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les congés payés et congés pour événements familiaux, les périodes d'activité partielle, périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les examens médicaux obligatoires, le temps consacré au droit à l'expression, les absences au titre des fonctions de conseiller prud'homal, les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants sont assimilées à des périodes de présence. Ne sont donc pas assimilées à des périodes de présence toute autre situation et notamment les périodes de maladies d'origine non professionnelle, absences non justifiées, congés sabbatiques, congés parentaux, congés paternité, congés pour création d'entreprise et congés sans solde. La répartition s'effectue compte tenu des règles de plafonnement individuel précédemment définies.

Article 7 | Versement de la prime

La prime individuelle d'intéressement est versée, déduction faite de la CSG/CRDS et de toute contribution complémentaire éventuelle, dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord pour chaque période de référence, et en tout état de cause avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Passé ce délai, l'entreprise doit compléter les versements en principal d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) multiplié par 1,33. Ces intérêts bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales que le principal.

Le versement d'un acompte d'intéressement, avant le délai indiqué ci-dessus, peut être effectué. Si le calcul amenait à une enveloppe d'intéressement définitive inférieure aux avances versées, les sommes perçues en trop par les bénéficiaires devraient être reversées.

Article 8 | Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et/ou pour un versement partiel ou total sur le ou les plans d'épargne salariale PEE(I) et/ou le PER(I) en vigueur dans l'entreprise à la date de versement. L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi ou à réception de la notification de mise à disposition du bulletin d'option sur son espace sécurisé internet. Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans les délais impartis, les sommes lui revenant seront investies dans le(s) support(s) de placement par défaut du PEE(I) en vigueur dans l'entreprise. Les sommes affectées au PEE(I) sont bloquées pour une période de 5 ans commençant

à courir le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés et les sommes affectées au PER(l) sont indisponibles jusqu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge légal de retraite du bénéficiaire. Le versement de la prime individuelle sur le(s) plan(s) d'épargne entraîne adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au(x) plan(s) d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La perception immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imposition sur le revenu du bénéficiaire.

Article 9 | *Salariés ne pouvant être joints*

Si l'accord d'intéressement a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise ou si le calcul et la répartition de la prime d'intéressement interviennent après un tel départ, l'entreprise adresse à ces bénéficiaires une fiche individuelle, telle que décrite ci-après. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, elle lui fait préciser l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire en informe l'entreprise. Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE lui revenant continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé où l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai prévu à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (5 ans après mise en disponibilité) puis ces sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignation jusqu'au terme de la prescription trentenaire puis acquises à l'État

Article 10 | *Organe de contrôle*

L'application du présent accord sera suivie par le comité économique et social (CSE) s'il existe ou à défaut par une commission *ad hoc* comportant au moins 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et au moins 1 représentant de la direction. Si l'entreprise ne comporte qu'un seul salarié, c'est ce dernier qui compose la commission *ad hoc*. Dès que l'entreprise aura procédé au calcul de l'intéressement, et avant son versement aux bénéficiaires, l'organe de contrôle sera informé des conditions d'application de l'accord et des informations nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de répartition. L'organe de contrôle est tenu à l'obligation de discrétion sur toutes les informations remises et ne pourra divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un salarié.

Article 11 | *Information collective*

Le présent accord sera remis à chaque salarié ou fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte de l'accord remise à chaque salarié de l'entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché. L'accord pourra également être affiché dans l'entreprise.

L'entreprise remet également à tout nouveau salarié, directement ou par l'intermédiaire du teneur de comptes, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise. Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans son livret d'épargne salariale, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs. L'état récapitulatif comporte l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte, le montant des frais de tenue de compte qui passent à sa charge une fois qu'il a quitté l'entreprise.

Article 12 | *Fiche individuelle de paiement*

Lors du versement de la prime individuelle d'intéressement, l'entreprise remet au bénéficiaire une fiche individuelle distincte du bulletin de paie. Cette fiche individuelle indique le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les Bénéficiaires, celui des droits attribués au Bénéficiaire concerné ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS, la date de disponibilité des sommes et les cas dans lesquels elles peuvent être débloquées avant cette date, le placement sur le PEE(I) à défaut de réponse du bénéficiaire. Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord. Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 13 | *Litiges*

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord feront l'objet d'une tentative de règlement amiable. Un conciliateur sera nommé d'un commun accord entre les parties afin de concilier les parties ; si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur la nomination d'un conciliateur unique, deux conciliateurs seront nommés séparément mais agiront conjointement dans le cadre de leur mission de conciliation. En cas d'échec du règlement amiable, les différends seront portés devant les juridictions compétentes du siège social de l'entreprise.

Article 14 | *Prise d'effet et durée d'application*

Le présent accord prend effet à compter de l'exercice ouvert le [] (début du 1^{er} exercice) et clos le [] (fin du 1^{er} exercice).

Il s'applique pour [1, 2 ou 3] exercice(s) comptable(s) et se terminera le [] (date de clôture du dernier exercice de l'accord).

Si le présent accord est un avenant à l'accord initial, il prend effet à compter de l'exercice ouvert le [] et clos le [] et jusqu'au terme de l'accord initial, soit le [] (date de clôture du dernier exercice).

Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Article 15 | *Dénonciation, modification*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l'ensemble des signataires, dans la même forme et les mêmes conditions de délai que sa conclusion. La dénonciation ou l'avenant modifiant l'accord doit faire l'objet d'un dépôt, par l'une ou l'autre des parties, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. L'accord continue à s'appliquer même s'il ne reste qu'un seul salarié dans l'entreprise. Toute nouvelle disposition réglementaire ou législative impérative relative à l'intéressement s'appliquera au présent accord dès sa promulgation.

Article 16 | *Dépôt*

Le texte du présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr à l'initiative de l'entreprise dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion. Il en sera de même des éventuels avenants à cet accord.

L'accord s'applique à compter de sa date de prise d'effet, mais les exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement ne peuvent produire leur effet en cas d'absence ou de retard de dépôt.

Le présent accord est établi sous la responsabilité de l'entreprise qui est invitée à respecter la réglementation en vigueur en termes de conditions de mise en place, de définition des modalités de déclenchement et de calcul et de dépôt auprès de la

DREETS. Une attention toute particulière sera portée au caractère collectif et aléatoire de l'accord et de non substitution à des éléments de rémunération existants.

Il est recommandé à l'entreprise de prendre avis auprès de ses conseils habituels.

Fait en un (1) exemplaire pour la direction de l'entreprise. Une copie est adressée au teneur des comptes du/des plan(s) d'épargne salariale.

Fait à ..., le [date].

Pour l'entreprise :

Signature du chef d'entreprise

et (si pas octroi),

signature du CSE ou du(des) délégué(s) syndical(aux),

ou,

pour les salariés statuant à la majorité des deux tiers conformément à la feuille d'émargement ci-jointe,

Feuille d'émargement des salariés de l'entreprise

Raison Sociale :

Pour la ratification de l'accord d'intéressements

Nom et prénom	Bon pour accord du signataire
Total des salariés ayant marqué leur accord (A)	
Total des salariés (B)	
Rapport A/B (67 % minimum)	

Soit la ratification aux 2/3 du personnel de l'accord d'intéressement.

Fait à ... le [date]. »

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Avenant du 1^{er} juillet 2021

à la convention collective du 18 janvier 2002
relatif à la modification de l'article 27
sur les sanctions prises pour fautes professionnelles à l'encontre des salariés

NOR : ASET2151065M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 27 relatif aux sanctions prises à l'encontre des salariés de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Il traduit la volonté de ses signataires de mettre en conformité cet article avec l'article 16 de la convention collective relatif au conseil de discipline.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

L'article 27 est modifié comme suit :

« Article 27 | Sanctions

Toute infraction aux règles de discipline, toute faute, y compris les fautes professionnelles impliquant la mauvaise volonté de l'intéressé, fait l'objet, de la part de l'employeur à son égard, de la sanction appropriée à la gravité du cas.

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mise à pied conservatoire susceptible d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde. La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié. »

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : 1611 | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

Accord paritaire du 21 octobre 2021

relatif à la création d'un fonds de développement

NOR : ASET2151053M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La logistique de communication écrite directe (routage) est un segment essentiel du secteur de l'imprimerie et des industries graphiques. Il consolide l'offre globale adressée aux marchés de la presse périodique et du marketing direct et a enregistré des mutations majeures qui entraînent la recomposition de ses emplois et compétences et des modèles économiques qui caractérisent ces entreprises.

Au vu de ce constat et dans la perspective d'un accord de branche exprimant les priorités ambitieuses du secteur de la logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) en matière d'emploi, d'innovations industrielles et de maillage d'entreprises dans une logique de proximité, les organisations signataires estiment qu'afin d'initier et conduire des actions collectives structurantes pour ce secteur de la communication, il convient de créer comme a pu le faire le secteur de l'imprimerie de laur et des industries graphiques (IDCC 184) par accord paritaire du 12 octobre 2004 étendu le 13 avril 2005 un dispositif spécifique dénommé fonds de développement des bassins d'activité régionaux décrit à l'article 13 de l'accord paritaire susvisé.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er}

Le secteur relevant de l'IDCC 1611 décide d'adhérer au dispositif procédant de l'article 13 de l'accord du 12 octobre 2004 modifié par l'accord paritaire relatif à la formation et au développement des compétences.

Cette adhésion est faite sous réserve des actualisations suivantes :

- le secteur de la logistique routage structure depuis plusieurs années des initiatives nationales en partenariat étroit avec le secteur de l'imprimerie (CQP, EDEC, PICTPE) ;
- ces actions relèvent essentiellement du domaine formation/emplois compétences alors que le secteur souhaite s'engager dans une approche globale d'actions territoriales qui associe développement industriel et technologique, emploi, formation et développements des compétences ;
- ce fonds sera alimenté par une contribution dédiée des entreprises relevant du secteur logistique routage en complément de leur contribution conventionnelle ;
- le montant de cette contribution sera fixé chaque année par la CPNEFP commune. Toutefois la CPPNI décide d'arrêter dans le présent accord les montants des contributions qui seront appelées pour 2021 et 2022 : la première contribution au titre de la participation pour l'année 2021 (dès publication de l'arrêté d'extension) est fixée forfaitairement à 200 € et la suivante, pour l'année 2022, est fixée à 0,06 % de la masse salariale des entreprises tout en ne pouvant être inférieures à 300 € (minimum) ni excéder 750 € (maximum).

Article 2 | Gouvernance

La collecte de cette contribution est confiée pour l'année 2021 à l'OPCO EP et fera l'objet d'un compte séparé et d'une convention de reversement à l'IDEP gestionnaire de ladite contribution pour le compte du secteur de la logistique de communication écrite directe.

Un comité de gestion paritaire placé sous contrôle de la CPNEFP commune (imprimerie, logistique routage) assurera l'affectation des fonds aux diverses actions et en assurera le suivi qualitatif et quantitatif.

Les autres dispositions de l'article 13 de l'accord paritaire susmentionné restent inchangées.

Article 3 | Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *JO*.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail par la partie la plus diligente.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : 1611 | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

Accord du 21 octobre 2021
relatif à la politique salariale pour l'année 2021

NOR : ASET2151060M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé que les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés mentionnent que cet accord s'inscrit dans le contexte particulier de la crise sanitaire liée à la Covid, crise doublée d'une crise économique fragilisant les entreprises du secteur.

Il est conclu entre :

la DMA Data & Marketing Association France (nouvelle appellation du SNCD) et,

les organisations syndicales signataires qui, après négociation, ont convenu de porter l'effort sur les groupes ci-dessous :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

- groupe III H : valeur du Smic au 1^{er} octobre 2021, soit 1 589,47 € ;
- groupe III G : valeur du Smic au 1^{er} octobre 2021 augmentée de 2 %, soit 1 621,26 € ;
- groupe III F : valeur du Smic au 1^{er} octobre 2021 augmentée de 3 %, soit 1 637,15 €.

Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification			
		Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 heures conventionnel
Cadres	Groupe I-A		4 952,58 €
	Groupe I-B		4 335,93 €
	Groupe I-C		3 854,13 €
	Groupe I-D		3 699,97 €
	Groupe I-E		2 967,95 €
	Groupe I-F		2 890,60 €
	Groupe I-G		2 794,24 €
AMT	Groupe II-A		2 697,90 €
	Groupe II-B		2 505,20 €
	Groupe II-C		2 408,85 €
Employés ouvriers	Groupe III-A	14,62 €	2 217,74 €
	Groupe III-B	13,36 €	2 026,53 €
	Groupe III-C	12,17 €	1 846,03 €
	Groupe III-D	11,49 €	1 742,07 €
	Groupe III-E	11,13 €	1 688,52 €
	Groupe III-F	10,79 €	1 637,15 €
	Groupe III-G	10,69 €	1 621,26 €
	Groupe III-H*	10,48 €	1 589,47 €
* Smic à la date de la révision des minima.			

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} novembre 2021.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} novembre 2021.

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 55 du 17 septembre 2021

relatif à la modification de l'article 7.1.2

NOR : ASET2151063M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 54 du 22 juin 2021 dont l'extension a été refusée en raison de l'absence de justification prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, mais n'en modifie pas les dispositions.

Le présent avenant modifie les dispositions prises dans le cadre de l'avenant n° 24 à la convention collective de l'enseignement privé indépendant du 23 juin 2014 au bénéfice des enseignants détenteurs d'un certificat de compétence pédagogique délivré par l'AGCCP après leur embauche. Il précise les conditions d'acquisition d'ancienneté exigées pour le bénéfice du passage en 3 ans de l'échelon A à l'échelon B en termes d'engagement et de durée effective de présence au sein de l'entreprise. Il annule et remplace les dispositions du a) et du c) de l'article 7.1.2 de la convention collective, relatives aux salaires minima du personnel enseignant du titre VII rémunération du travail par les suivantes.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP. De plus, les dispositions envisagées concernent les enseignants qui exercent leur activité dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 54 du 22 juin 2021.

Article 2

Le a de l'article 7.1.2 prend la rédaction suivante :

- « a) À chacun des différents niveaux d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au titre VI (art. 6.5) sont associés de la même manière :
- un salaire annuel minimum conventionnel brut : échelon A ;
 - un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel "confirmé" bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dans l'entreprise : échelon B ;
 - un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel "expérimenté" : échelon C.

Uniquement pour le passage de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté requise dans l'échelon A est de 3 ans lorsque l'enseignant est titulaire du certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

L'ancienneté acquise au sein d'une même entreprise est calculée en prenant en compte l'ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d'enseignant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

La reprise de l'échelon B d'un enseignant acquis auprès d'un ou plusieurs employeur(s) est conditionnée à la production du titre à l'embauche. »

Article 3

Le c de l'article 7.1.2 prend la rédaction suivante :

- « c) Le barème des salaires minima annuels bruts figure à l'annexe 1-C "Personnel enseignant", à l'annexe 1-D "Personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche" et l'annexe 1-E "Personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance". »

Article 4 | Dépôt

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5 | Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 22 juin 2021, date initialement prévue d'entrée en vigueur de l'avenant n° 54 à la convention collective.

Fait à Paris, le 17 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 68 du 14 octobre 2021

à la convention du 5 janvier 1994
et à l'annexe spectacle du 10 mai 1996 modifiant l'avenant n° 44
relatif aux garanties incapacité, invalidité et décès

NOR : ASET2151059M

IDCC : 1790

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

UNSA spectacle ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire engendrée par la pandémie de coronavirus a provoqué un bouleversement sans précédent au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Conscients de l'actuelle fragilité économique et sociale de la branche, les partenaires sociaux souhaitent garantir l'équilibre du régime conventionnel de prévoyance en augmentant le taux des cotisations de manière modérée.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime de prévoyance obligatoire « incapacité-invalidité-décès » de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, mis en place par l'avenant n° 44 du 28 juin 2013, par la mise en place d'une part d'un nouveau taux de cotisation contractuel des cotisations de prévoyance pour l'année 2022, d'autre part par une amélioration des garanties en cas de décès.

Article 1^{er} | Cotisations

L'article 2 de l'avenant n° 44 du 28 juin 2013 intitulé « Garanties », est modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2022, le taux de la cotisation, initialement fixé à 0,56 % des salaires bruts, est augmenté de 15 %, soit un nouveau taux de 0,65 % (après arrondi) des salaires bruts, pour l'ensemble des salariés permanents y compris ceux de la filière spectacle).

Montant des cotisations : 0,65 % des salaires bruts tranche 1 et tranche 2 (limité au total T1 + T2 à 4 Pass), répartis de la façon suivante :

Garanties	T1	T2
Capital décès	0,12 %	0,12 %
Rente d'éducation	0,10 %	0,10 %
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,22 %
Invalidité	0,20 %	0,20 %
Reprise des encours (revalorisations)	0,01 %	0,01 %
Total	0,65 %	0,65 %
T2 (limité au total T1 + T2 à 4 Pass [et 3 Pass pour les non cadres de la filière spectacle]).		

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les entreprises de la branche doivent se conformer à l'obligation résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises seront libres de choisir l'organisme de prévoyance pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord. »

Article 2 | Garanties

Les garanties pour l'ensemble des salariés permanents y compris ceux de la filière spectacle sont complétées des garanties additionnelles suivantes :

Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité permanente totale (IAD 3^e catégorie) par accident à l'exclusion des accidents du travail

Il est versé un capital supplémentaire égal à 50 % du capital décès par maladie.

Ce capital n'est pas pris en compte dans le cadre de la garantie double effet.

Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité permanente totale (IAD 3^e catégorie) par accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la sécurité sociale

Il est versé un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès par maladie.

Ce capital n'est pas pris en compte dans le cadre de la garantie double effet.

Allocation d'obsèques

En cas de décès :

- du salarié ;
- de son conjoint, partenaire de Pacs, ou concubin ;
- d'un enfant à charge.

Il est versé une allocation d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur au jour du décès.

Pour les enfants de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réellement exposés, s'ils sont inférieurs à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Considérant la composition de la branche et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 4 | Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

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

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 5 | Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire *a minima* une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 6 | Formalités administratives

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Accord du 28 octobre 2021

relatif au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (PRO-A)

NOR : ASET2151034M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

SICMA CFE-CGC ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de la constitution de l'OPCO 2i par un accord du 19 décembre 2018, la branche de l'Industrie cimentière, relevant de la SPP MCIV d'OPCO 2i, a négocié avec les autres branches de cette SPP deux accords interbranches du 28 janvier 2020^[1] : un accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, et un accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A). Ce second accord a pour objectif d'accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par l'alternance en listant les formations éligibles branche par branche.

Conformément à l'article 2.3 dudit accord, la CPNEFP de la branche examine chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », et en cas de besoin proposera les adaptations de la liste desdites formations, qui devront être formalisées par les partenaires sociaux de la branche. Or, l'arrêté ministériel d'extension de l'accord interbranches en date du 4 janvier 2021 ayant exclu de l'extension certaines formations inscrites dans la liste des formations éligibles au dispositif « Pro-A » pour la branche de l'Industrie cimentière, l'actualisation de cette liste est rendue nécessaire.

[1] Étendus par arrêtés ministériels du 24 décembre 2020 (Formation professionnelle) et du 4 janvier 2021 (dispositif « Pro-A »).

Par ailleurs, l'article 6 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la « Pro-A » dispose que chaque branche doit, sur proposition de la CPNEFP, conclure un accord sur le niveau de prise en charge des formations éligibles à la « Pro-A ».

La CPNEFP de l'Industrie cimentière ayant délibéré sur ces deux points, les membres de la CPPNI de la branche conviennent de conclure le présent accord afin :

- d'actualiser les formations éligibles à la « Pro-A », conformément à la délibération de la CPNEFP du 16 juin 2021 ;
- de fixer les modalités de financement des formations éligibles à la « Pro-A », conformément à la délibération de la CPNEFP du 20 janvier 2021.

Article 1^{er} | Formations éligibles au dispositif « Pro-A »

Conformément à l'article I.6.3.3.2 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, la CPPNI de l'industrie cimentière établit, sur proposition de la CPNEFP de la branche, la liste des formations éligibles au dispositif « Pro-A ».

Certaines formations figurant dans la liste annexée à l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la « Pro-A » ont été exclues de l'extension par l'arrêté ministériel du 4 janvier 2021. La CPNEFP de l'industrie cimentière a pris acte de ces exclusions et proposé, par délibération unanime du 16 juin 2021, une liste actualisée à la CPPNI de l'industrie cimentière.

Cette liste, validée par la CPPNI, est reprise à l'annexe 1 du présent accord.

Article 2 | Financement des formations suivies en « Pro-A »

Conformément à l'article I.6.3.3.2 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, la CPPNI de l'industrie cimentière définit, sur proposition de la CPNEFP de la branche, le niveau de prise en charge des formations éligibles au dispositif pro-A.

Les partenaires sociaux de l'Industrie cimentière décident que, conformément à la proposition de la CPNEFP de la branche prise par délibération unanime du 20 janvier 2021, la prise en charge par l'OPCO 2i des frais pédagogiques relatifs aux formations éligibles au dispositif « Pro-A » sera effectuée dans la limite de 3 000 € maximum par formation.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, le forfait défini s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

En outre, conformément à l'article L. 6332-91 du code du travail les dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du montant forfaitaire précité pourront être prises en charge par l'OPCO 2i sur les fonds mutualisés affectés au développement des compétences pour les entreprises de cette taille, selon les modalités précisées par le conseil d'administration d'OPCO 2i.

Par ailleurs, conformément à la convention relance industrie, les parcours « Pro-A » pourront être financés aux conditions suivantes :

- prise en charge des coûts pédagogiques et des actions d'évaluation préalables ou finales (jusqu'à 9 000 € par parcours) ;
- prise en charge des rémunérations des stagiaires (jusqu'à 11 €/heure).

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Il constitue l'annexe I.C du titre I^{er} de ladite convention collective.

Article 3.2 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la date de publication de son arrêté d'extension.

Conformément à l'article 2.3 de l'accord interbranche du 28 janvier 2020 relatif à la « Pro-A », le suivi de l'accord est de la compétence de la CPNEFP de la branche. Les partenaires sociaux de la branche se réuniront au second semestre 2022 afin d'étudier les éventuelles modifications à y apporter, sur proposition de la CPNEFP.

Article 3.3 | Notification, dépôt, extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, prévues à l'alinéa 4 de l'article 2, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de l'objet du présent accord qui vise le dispositif « Pro-A ».

Article 3.4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 3.5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent accord pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris La Défense, le 28 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des formations éligibles au dispositif « Pro-A » dans la branche de l'industrie cimentière

Libellé métier/fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID	
Ouvrier/Agent technique de carrière	Mutation environnementale	Observatoire des métiers et qualification	Plateforme numérique de présentation des métiers de l'industrie cimentière – Fiche métier : métier stratégique intégrant de plus en plus les normes environnementales	DUT chimie option chimie industrielle	RNCP	20623	
				BTS géologie appliquée	RNCP	35337	
Conducteur d'engins de carrière/de chargement/de cour	Métier en tension	Autre	Cf. analyses Carrières & matériaux construction	CQP conducteur d'engins de carrières	RNCP	16329	
	Mutation technologique ou digitale	Autre	Digitalisation progressive des engins	CAP conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP	4463	
				BP conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP	32240	
Technicien/Agent technique/Opérateur de fabrication	Mutation technologique ou digitale	Observatoire des métiers & qualification	Plateforme numérique de présentation des métiers de l'industrie cimentière – Fiche métier : système expert, intelligence artificielle + contraintes environnementales prégnantes à intégrer désormais dans ce type de fonction	DUT qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643	
				TP agent de fabrication industrielle	RNCP	202	
	Mutation environnementale			TP technicien de maintenance industrielle	RNCP	35191	
				DUT chimie option chimie industrielle	RNCP	20623	

Libellé métier/fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Rondier/Rondier électricien	Mutation technologique ou digitale	Étude sectorielle publiée	Référentiel de compétence : évolution technologique des outils et équipements électriques	Bac pro maintenance des équipements industriels	RNCP	3632
				CAP électricien	RNCP	30328
				BTS électrotechnique	RNCP	4497
Pilote de salle centrale	Métier en tension	Étude sectorielle publiée	Cartographie des métiers : une vraie difficulté à recruter sur ces fonctions stratégiques pour la bonne marche des process industriels	CQP pilote d'installation de fabrication	RNCP	17296
				DUT qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
				CQPI opérateur de maintenance industrielle	RNCP	18215
				CQPI technicien de maintenance industrielle	RNCP	18216
Technicien Performance/Procédés/Exploitation	Mutation technologique ou digitale	Étude sectorielle publiée	Référentiel de compétence : évolution technologique des outils et équipements de production	BTS pilotage des procédés	RNCP	34830
	Mutation environnementale			BTS Pilotage des procédés	RNCP	34830

Libellé métier/fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Agent de valorisation combustibles et matières de substitution	Métier émergent	Observatoire des métiers & Qualification	Plateforme numérique de présentation des métiers de l'industrie cimentière – Fiche métier : métier émergent intégrant les contraintes environnementales de l'industrie	Licence pro métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	RNCP	30121
				DUT chimie option chimie industrielle	RNCP	20623
Opérateur/Technicien de maintenance électrique ou mécanique	Métier en tension	Étude sectorielle publiée	Cartographie des métiers + Référentiels de compétence : une vraie difficulté à recruter sur ces fonctions stratégiques pour la bonne marche des process industriels, qui plus est sujettes à évolution du fait de la digitalisation croissante des équipements de production (« Usine 4.0 »)	TP technicien de maintenance industrielle	RNCP	35191
				BTS électrotechnique	RNCP	4497
	BTS contrôle industriel et régulation automatique			RNCP	35384	
	BTS maintenance des systèmes option A système de production			RNCP	35338	
	BTS maintenance des systèmes option B systèmes énergétiques et fluidiques			RNCP	35338	
	DUT génie industriel et maintenance			RNCP	2926	
	Licence maintenance industrielle et sûreté des process			RNCP	30088	
	Bac pro maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie			RNCP	3632	

Libellé métier/fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Automaticien	Mutation technologique ou digitale	Observatoire des métiers et qualification	Plateforme numérique de présentation des métiers de l'industrie cimentière – Fiche métier : métier sujet à évolution du fait de la digitalisation croissante des équipements de production (« Usine 4.0 »)	BTS contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	35384
	Métier en tension	Étude sectorielle publiée	Cartographie des métiers : Difficulté à recruter sur ces métiers aux populations vieillissantes alors qu'il s'agit d'un métier stratégique pour le bon maintien des installations industrielles	BTS conception et réalisation des systèmes automatisés	RNCP	35385

Libellé métier/fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Opérateur/Agent technique de laboratoire/Technicien de laboratoire (spécialisation CMS)	Mutation environnementale	Étude sectorielle publiée	Référentiel de compétence : du fait des contraintes environnementales accrues dans l'industrie cimentière, les laboratoires doivent intégrer de plus en plus cette dimension dans leurs analyses.	CAP employé technique de laboratoire	RNCP	570
				Bac pro laboratoire contrôle qualité	RNCP	13874
				BTS métiers de la chimie	RNCP	35522
				Licence pro chimie analytique, contrôle, qualité, environnement	RNCP	30051
				Licence pro chimie et physique des matériaux	RNCP	30053
				DUT sciences et Génie des matériaux	RNCP	2466
Technicien/Agent technique Travaux neufs	Mutation technologique ou digitale	Autre	Évolution du fait de la digitalisation croissante des équipements de production (« Usine 4.0 »)	Titre professionnel technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	RNCP	32168
				CQP technicien de laboratoire	RNCP	32008
				BTS conception et réalisation de systèmes automatisés	RNCP	35385
				BTS assistance technique d'ingénieur	RNCP	1029
				DUT génie civil – Construction durable	RNCP	20701
	Mutation environnementale	Autre	Nouvelle réglementation et normes de construction et nouvelles technologies liées à la transition écologique			

Accord du 28 septembre 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2151066M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 21 septembre 2021, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion,

Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 625,96 €
	2	120	1 631,31 €
	3	130	1 636,66 €
II	1	210	1 640,88 €
	2	220	1 644,13 €
	3	230	1 654,81 €
III	1	310	1 664,63 €
	2	320	1 675,84 €
	3	330	1 726,28 €
IV	1	410	1 765,47 €
	2	420	1 793,55 €
	3	430	1 827,15 €
V	1	510	1 972,89 €
	2	520	2 084,97 €
	3	530	2 197,08 €
VI	1	610	2 308,70 €
	2	620	2 475,46 €
	3	630	2 719,41 €
VII	1	710	3 418,69 €
	2	720	3 596,28 €
	3	730	3 773,89 €

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 | Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment

des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité et extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *JO* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 28 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 104 du 9 septembre 2021
relatif au renouvellement de la cotisation conventionnelle
pour la formation professionnelle des personnels d'immeubles

NOR : ASET2151045M

IDCC : 1043

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

ARC ;

FEDEPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

FEC FO services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation suite à la réforme de la formation professionnelle, et ayant constaté la baisse significative de la dotation pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de maintenir la cotisation conventionnelle créée par l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 permettant la poursuite des actions de formations déjà mises en place.

Article 1^{er} | Financement de la formation professionnelle continue

Le présent avenant rappelle que la participation des employeurs de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est obligatoire et s'élève, depuis l'avenant n° 99 du 4 juin 2019 :

- pour les établissements de moins de 11 salariés à :
 - 0,55 % de la masse salariale brute annuelle de cotisation légale ;
 - 0,15 % de la masse salariale brute annuelle de cotisation conventionnelle ;
 - soit au total 0,70 % de la masse salariale brute annuelle ;

– pour les établissements de 11 salariés et plus : à 1 % de la masse salariale brute annuelle.

Le présent avenant décide de poursuivre la cotisation conventionnelle de 0,15 % pour les établissements de moins de 11 salariés, soit un total de 0,70 % de la masse salariale brute annuelle. Cette cotisation conventionnelle de 0,15 % est à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles de moins de 11 salariés, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux.

Pour les établissements de 11 salariés et plus, il est rappelé que les cotisations doivent être versées à l'OPCO des entreprises de proximité, branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles. Le versement avéré à d'autres sections professionnelles amènerait les partenaires sociaux à se réunir pour envisager d'étendre cette cotisation conventionnelle de 0,15 % à tous les établissements de la branche.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 et au plus tard le premier jour du mois qui suit sa publication au *Journal officiel*.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 9 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL
D'HABILLEMENT**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-01 du 16 janvier 2021

à l'accord du 30 novembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2051046Z

IDCC : 675

Page 125, syndicats de salariés :

Au lieu de :

■ « FNECS CFE-CGC ; »,

Lire :

■ « CSFV CFTC ».

Avenant n° 57 du 23 septembre 2021
à la convention collective nationale du 16 juillet 2003
relatif au régime de prévoyance et frais de santé

NOR : ASET2151057M

IDCC : 2336

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

HEXOPEE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis l'arrêté de fusion administré du 1^{er} août 2019, publié au *JO* le 23 août 2019, rattachant la CCN des personnels PACT ARIM à celle des FSJT, de nombreux textes ont été conclus dans le cadre des travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles au niveau de la branche. Ainsi, conformément aux engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 28 novembre 2019, après la conclusion de plusieurs textes comme celui du changement de l'intitulé de la CCN de rattachement devenant la CCN habitat et logement accompagnés (HLA), les partenaires sociaux ont ouvert des négociations relatives à la mise en place des régimes communs prévoyance et frais de santé pour ladite branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche HLA ont lancé dès le début d'année 2021, une procédure de mise en concurrence afin de sélectionner un ou plusieurs organismes recommandés pour assurer les risques prévoyance et frais de santé au niveau de la nouvelle branche. Dans ce cadre, conformément aux dispositions légales, la branche a instauré des garanties prévoyance et frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur fort attachement à la mutualisation et invitent ainsi les structures à adhérer à un des organismes recommandés au niveau de la branche.

Le présent avenant a ainsi pour objet la mise en place du premier régime commun de prévoyance et de frais de santé à destination des entreprises et des salariés FSJT et des PACT-ARIM relevant de la branche HLA.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la CCN HLA.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions relatives à la prévoyance et aux frais de santé ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

Article 2 | Objet

Cet avenant modifie les chapitres 17, 18 et les articles 13.3 et 13.6 de la CCN HLA. Il supprime et se substitue aux dispositions suivantes :

- l'article 4 intitulé « degrés élevé de solidarité » de l'avenant n° 48 du 10 juillet 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé de la CCN HLA ;
- l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de la prévoyance obligatoire et l'ensemble de ses avenants modificatifs conclus postérieurement de la CCN des personnels des PACT ARIM ;
- l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux et l'ensemble de ses avenants modificatifs conclus postérieurement de la CCN des personnels des PACT ARIM ;
- l'article 16 et 20 *bis* de la CCN des personnels des PACT ARIM.

Article 3 | Régime de prévoyance. Bénéficiaires

Les garanties instituées en application du présent avenant revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, relevant de la convention collective nationale HLA.

Cet article modifie l'article 17.1 de la CCN HLA comme suit :

L'article 17.1 intitulé « bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 17.1 | Bénéficiaires

Chaque salarié embauché dans un organisme entrant dans le champ d'application de la présente convention sera inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dans les conditions stipulées dans les articles ci-après.

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
- les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire instituée par la présente convention collective, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

L'indemnisation pour une période donnée est due au salarié, à condition qu'il soit pris en charge pour cette période ou pour cet acte donné par les organismes de la sécurité sociale. Cette condition n'est pas nécessaire pour le versement du capital décès et des rentes éducation et pour les garanties arrêt de travail concernant les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la sécurité sociale. »

Article 4 | Garantie décès, invalidité permanente et absolue

L'article 17.2 intitulé « Garantie décès, invalidité permanente et absolue » est remplacé comme suit :

« Article 17.2 | Garantie décès, invalidité permanente et absolue

Un capital sera versé en une seule fois :

- au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié, en cas de décès de celui-ci ;
- au salarié, en cas d'invalidité permanente et absolue (Invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale).

La base de calcul de ce capital est fixée sur la base du salaire de référence défini à l'article 17.11 de la CCN HLA. La part de ce capital reversée au(x) bénéficiaire(s) se fait à raison de :

200 % du salaire de référence pour le salarié, marié, en concubinage ou pacsé, célibataire, veuf ou divorcé.

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu, au conjoint tel que défini dans le présent avenant ;
- ensuite, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, vivants ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, par parts égales entre eux, à ses parents survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- enfin à défaut de tous les susnommés, le capital garanti est versé aux héritiers selon les règles successorales.

Article 5 | Allocation obsèques et rente éducation

L'article 17.3 intitulé « Allocation obsèques » est remplacé comme suit :

« Article 17.3 | Allocation obsèques et rente éducation

Article 17.3.1 | Allocation obsèques

En cas de décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus, il est versé au salarié une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour les enfants à charge de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la personne justifiant avoir exposé les frais d'obsèques.

Article 17.3.2 | Rente éducation

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité permanente absolue de l'assuré (3^e catégorie de la sécurité sociale), il est versé au profit de chacun des enfants à charge au moment du décès ou de la mise en invalidité permanente absolue :

- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 18^e anniversaire ;
- une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 Pass jusqu'au 26^e anniversaire s'il est toujours à charge au sens de l'article 17.3.3.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne peut être inférieur à 15 % du $Smic \times 1,05$ par mois.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant n'est plus à charge au sens de l'article 17.3.3.

Article 17.3.3 | Définition du conjoint et des enfants à charge

Pour le bénéfice des prestations,

Par conjoint, il faut entendre :

- la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ou non divorcé(e) par un jugement définitif ;
- le partenaire lié par un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;
- la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Par enfant à charge :

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) mention "invalidité".

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis ; c'est à dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. »

Article 6 | Incapacité temporaire totale pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle

L'article 17.4 intitulé « Incapacité temporaire totale pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle » de la CCN HLA est remplacé comme suit :

« Article 17.4 | Incapacité temporaire totale pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, ou en présence d'un arrêt de travail d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par la sécurité sociale et pour ce cas après avis du médecin conseil de l'organisme assureur, il sera versé par l'organisme assureur une prestation brute dont le montant, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale, brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisé par la sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur, est égal à : 78 % du salaire brut de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à compter du 61^e jour d'arrêt continu ou discontinu. Cette garantie vient en complément et relais de l'obligation maintien de salaire à la charge de l'employeur définie au sein de la CCN.

Les prestations cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique au plus tard au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et en tout état de cause :
 - à la veille de la date à laquelle le salarié est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
 - à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite)

Pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale, il leur sera versé des indemnités journa-

lières calculées selon les pourcentages définis ci-dessus à partir d'une reconstitution théorique des garanties de la sécurité sociale. »

Article 7 | Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle

L'article 17.5 intitulé « Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle » est remplacé comme suit :

« Article 17.5 | Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle »

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après accord du médecin conseil de l'organisme assureur, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou IPP attribué, y compris la prestation de la sécurité sociale, brutes de prélèvements sociaux) reconstituée de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la Sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale, comme suit :

- au titre d'une classification en 1^e : 46 % du salaire brut de référence ;
- au titre d'une classification en 2^e ou 3^e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 78 % du salaire brut de référence ;
- IPP dont le taux est compris entre 33 et 66 % : $RX3N/2$: R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2^e catégorie et N : le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale.

Le salarié reprenant une activité à temps partiel rémunérée et reconnue en invalidité partielle par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés (ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la sécurité sociale) reconnus par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime, continuent à percevoir une rente d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à condition que la rémunération totale perçue par lui (salaire, rente sécurité sociale, rente complémentaire prévoyance) soit au plus égale au salaire net revalorisé précédant l'arrêt de travail.

Article 8 | Exonération de la cotisation décès

L'article 17.8 intitulé « Exonération de la cotisation décès » est remplacé comme suit :

« Article 17.8 | Exonération de la cotisation décès »

Les cotisations (part patronale/part salariale) attachés aux garanties décès, ne sont plus dues pour les périodes d'arrêt de travail indemnisées au titre du régime de prévoyance pour le risque incapacité ou invalidité (articles 17.4 et 17.5).

L'exonération des cotisations décès cesse en cas de reprise de travail à temps partiel ou complet du salarié : les cotisations sont alors assises sur les rémunérations brutes effectivement perçues du fait de l'activité complète ou réduite. »

Article 9 | Indexation des indemnités et rentes

L'article 17.9 intitulé « Indexation des indemnités et rentes » est remplacé comme suit :

« Article 17.9 | Indexation des indemnités et rentes

Les indemnités et rentes versées au titre des articles 17.4 et 17.5 ci-dessus sont revalorisées sur la base du pourcentage d'augmentation du point de retraite Agirc-Arrco constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1^{er} janvier, date de la revalorisation. »

Article 10 | Taux de cotisation pour le régime de prévoyance

L'article 17.10 intitulé « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance » est remplacé comme suit :

« Article 17.10 | Taux de cotisation pour le régime de prévoyance

Pour le financement des garanties prévoyance prévues dans le présent avenant, les taux de cotisations sont fixés dans les tableaux ci-dessous, avec une participation employeur à hauteur de 65 % et une participation salariale à hauteur de 35 % de la cotisation globale.

Le détail de la ventilation par risque sera indiqué dans les pièces contractuelles d'adhésion.

Non cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)
Total	1,32 %	1,32 %	0,70 %	0,70 %	2,02 %	2,02 %

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)	T1	T2 (limitée à 4 Pass)
Total	1,50 %	2,48 %	0,71 %	1,32 %	2,21 %	3,80 %

Article 11 | Salaire de référence

L'article 17.11 intitulé « Définition du salaire » est remplacé comme suit :

« Article 17.11 | Salaire de référence

Article 17.11.1 | Salaire de référence. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute perçue par le salarié dès son embauche.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;

- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Ce salaire de référence comprend le salaire brut de base complété des rémunérations variables supplémentaires notamment versement de primes) perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des avantages en nature et indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunéré bénéficiant d'un maintien de garanties dans les cas prévus par le présent avenant, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Toutefois, ces dispositions ne remettent pas en cause l'exonération de la cotisation décès.

Ainsi :

- pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties ;
- pour les salariés en arrêt de travail, l'assiette des cotisations comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assujetti aux charges sociales.

Article 17.11.2 | Salaire de référence. Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de Sécurité sociale (au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) et déclarées au cours des douze (12) mois précédant l'événement, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Pour le seul maintien de salaire (garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la sécurité sociale, dès lors que la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations de sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est reconstitué au *pro rata temporis*.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties.

Article 11 | Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

L'article 17.13 intitulé « Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance » est remplacé comme suit :

« Article 17.12 | Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance »

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention. »

Article 12 | Organismes assureurs recommandés « Risque décès et arrêt de travail »

L'article 17.14 intitulé « Organisme gestionnaire "Risque décès et arrêt de travail" » est remplacé comme suit :

« Article 17.13 | Organismes assureurs recommandés "Risque décès et arrêt de travail" »

Les partenaires sociaux recommandent les organismes assureurs recommandés ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Mutex, entreprise régie par le code des assurances, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cédex.

Pour la rente éducation définie dans le présent avenant :

L'OCIRP, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

Article 13 | Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

L'article 17.15 intitulé « Révision des conditions de mutualisation et de recommandation » est remplacé comme suit :

« Article 17.14 | Révision des conditions de mutualisation et de recommandation »

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2022, soit pour le 1^{er} janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

Article 14 | *Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail*

L'article 17.16 intitulé « Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail » est remplacé comme suit :

« Article 17.15 | *Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail*

Le régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail prend effet au 1^{er} janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 15 | *Maintien des garanties*

L'article 17.17 intitulé « Maintien de l'assurance décès en cas de congés spéciaux » est remplacé comme suit :

« Article 17.16 | *Maintien des garanties en cas de suspension ou rupture du contrat de travail*

Article 17.16.1 | Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail sans rémunération, notamment en cas de congé parental à temps complet, de congé de présence parentale, de congé sans solde, de congé sabbatique, de congé pour création d'entreprise, les garanties complémentaires de prévoyance sont suspendues.

Article 17.16.2 | Suspension du contrat de travail indemnisée

La couverture des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
- ou d'un versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Toutefois, pour la garantie décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

Article 17.16.3 | Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette

durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime conventionnel de prévoyance ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Ce dispositif est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié.

Article 17.16.4 | cas des entreprises confrontées à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce. »

Article 16 | Degré élevé de solidarité (DES)

L'article 17.18 intitulé « Fonds de solidarité de branche » est remplacé comme suit :

« Article 17.17 | Degré élevé de solidarité (DES)

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties prévoyance, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur. »

Article 17 | Régime frais de santé. Bénéficiaires

L'article 18.1 intitulé « Bénéficiaires du régime de prévoyance "frais de santé" » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.1 | Bénéficiaires du régime "frais de santé" »

18.1.1 | Bénéficiaires à titre obligatoire

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche HLA titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent texte et par les dispositions légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale lorsque celle-ci intervient, conformément aux niveaux de garanties prévus par le tableau des garanties annexé au présent avenant.

18.1.2 | Cas de dérogation au caractère obligatoire

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent avenant entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ces dispenses ne remettent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ; la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés en couple travaillant dans la même entreprise ont la possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit de l'autre ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel auprès d'un seul employeur et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant-droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent avenant, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi. »

Article 18 | Nature des garanties

L'article 18.2 intitulé « Nature des garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.2 | Nature des garanties

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe du présent avenant, est établi sous réserve des évolutions légales et/ou réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte. »

Article 19 | Garantie familiale dite socle base

L'article 18.3 intitulé « Garantie familiale » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.3 | Garantie familiale obligatoire dite socle base

La garantie "frais de santé" est de nature familiale en ce sens qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de leurs familles (conjoint ou concubin ou pacsé et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).

Sont considérés comme à charge du salarié, les enfants à charge du participant ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire de Pacs, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient :

- âgés de moins de 18 ans (sans justificatif) ;
- âgés de moins de 26 ans et sur justificatif :
 - s'ils poursuivent leurs études,
 - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi,

- ou sont sous contrat d'apprentissage,
- ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA ou RSA jeune mensuel.

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité" prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18^e anniversaire.

Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs sont considérés comme à charge afin de bénéficier des dispositions des dispositions de l'article 18.13.

La cotisation de la garantie familiale dite socle base dont le taux est fixé à l'article 18.5 de la CCN est financée à hauteur de 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur. »

Article 20 | Régime optionnel

L'article 18.4 intitulé « Extension des garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.4 | Régime optionnel

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 "Régimes optionnels" qui viennent compléter le régime de base dit "Garantie familiale obligatoire dite socle". Les structures peuvent y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans la structure.

Dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, chaque employeur a le choix de souscrire, en lieu et place du régime socle, le régime dit option 1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime option 2, (équivalent au socle complété de l'option 2) dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale. En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (socle ou option 1 ou option 2) souscrit.

Dans le cadre d'une adhésion collective facultative, les modalités de choix de l'option laissées au salarié sont les suivantes :

- si l'employeur a souscrit la base à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 1 ou 2 ;
- si l'employeur a souscrit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 2. »

Article 21 | Taux de cotisation pour le régime frais de santé

L'article 18.5 intitulé « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance "frais de santé" » est remplacé comme suit :

« Article 18.5 | Taux de cotisation pour le régime de "frais de santé"

Cotisation TTC en % PMSS			
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	2,48 %	1,43 %
	Famille obligatoire	3,02 %	1,74 %
	Famille facultative option 1 – Base	+ 1,00 %	+ 1,00 %

Cotisation TTC en % PMSS			
		Régime général	Régime local
Option 2	Famille obligatoire	3,47 %	2,00 %
	Famille facultative option 2 – Base	+ 2,01 %	+ 2,01 %
	Famille facultative option 2 – Option 1 obligatoire	+ 0,84 %	+ 0,84 %

Article 22 | *Envoi des dossiers au régime frais de santé*

L'article 18.6 intitulé « Envoi des dossiers au régime de prévoyance "frais de santé" et règlement » est annulé. Les articles qui suivent sont renumérotés en conséquence.

Article 23 | *Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance*

L'article 18.7 intitulé « Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.6 | *Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance*

Le régime de frais de santé est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention. »

Article 24 | *Organisme assureur recommandé et degré élevé de solidarité (DES)*

L'article 18.8 intitulé « Organisme gestionnaire recommandé "frais de santé" » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.7 | *Organisme assureur recommandé "frais de santé" et degré élevé de solidarité (DES)*

Article 18.7.1 | Organismes assureurs recommandés "Frais de santé"

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (HLA) du 16 juillet 2003 ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime, sauf cas de dispense prévus par le présent texte et celles prévues par les dispositions légales.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, SIREN 333 232 270 ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Article 18.7.2 | Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties santé, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur. »

Article 25 | Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

L'article 18.9 intitulé « Révision des conditions de mutualisation et de désignation » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.8 | Révision des conditions de mutualisation et de recommandation

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2022, soit pour le 1^{er} janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

Article 26 | Date d'effet du régime frais de santé

L'article 18.10 intitulé « Date d'effet du régime de prévoyance frais de santé » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.9 | Date d'effet du régime frais de santé

Le régime frais de santé prend effet au 1^{er} janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée. »

Article 27 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat

L'article 18.11 intitulé « Maintien de l'assurance en cas de congés spéciaux » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.10 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat

Article 18.10.1 | En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée

Lorsque son contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), le salarié peut demander auprès de l'organisme assureur recommandé à continuer de bénéficier du régime frais de santé pendant la durée de ce congé.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, sous réserve des dispositions suivantes :

- lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité ;
- lorsque le salarié termine son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité.

Le maintien de l'assurance prévu à cet article prend fin à la date de fin d'effet du congé ou de la rupture du contrat de travail du salarié.

Article 18.10.2 | En cas d'absence rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc.) ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. »

Article 29 | *Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de sauvegarde, de redressement ou liquidation judiciaire*

L'article 18.12 intitulé « Contrat responsable » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.11 | *Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire*

Les dispositions prévues par les articles 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dans le cadre du régime frais de santé défini par le présent avenant. »

Article 30 | *Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié*

L'article 18.13 intitulé « Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.12 | *Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié*

Les ayants droit se voient maintenir la garantie frais de santé pendant une durée d'un an (de date à date) à compter du jour du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiant du dispositif de portabilité), et ceci sans contrepartie de cotisation.

Au-delà de cette durée, les ayants droit peuvent bénéficier du maintien de la couverture en aux conditions tarifaires prévues par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et avec des prestations identiques à celles définies au présent régime, à condition d'en faire la demande dans un délai de six mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes. »

Article 31 | *Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés (loi Évin)*

L'article 18.14 intitulé « Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 18.13 | *Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés (loi Évin)*

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Évin", la couverture frais de santé devra être maintenue par l'organisme assureur :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, à l'issue du maintien à titre gratuit de douze mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit des salariés décédés) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la "loi Évin" incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la "loi Évin" sont revus sous réserve de respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. »

Article 32 | *Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie*

Cet article remplace l'article 13.3 « Prise en charge du congé maladie » de la CCN comme suit :

« Article 13.3 | *Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie*

En cas d'arrêt maladie du salarié reconnu par la sécurité sociale, un maintien du salaire net devra être opéré par l'employeur, selon les conditions suivantes, après expiration de la période d'essai :

- pour les salariés de moins de 1 an d'ancienneté : garantie du maintien de salaire net à compter du 1^{er} jour et ce pendant 30 jours consécutifs ou non ;
- pour les salariés de plus d'1 an d'ancienneté et au-delà : garantie du maintien de salaire net à compter du 1^{er} jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et du versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61^e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur. »

Article 33 | *Maintien de salaire en cas d'accident du travail. Maladie professionnelle*

Cet article remplace l'article 13.6 « Accident du travail. Maladie professionnelle » de la CCN comme suit :

« Article 13.6 | *Maintien de salaire en cas d'accident du travail. Maladie professionnelle*

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, du maintien de salaire net opéré par l'employeur ci-après défini :

À compter du 1^{er} jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et le versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61^e jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnisations (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur. »

Article 34 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 35 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 36 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à 2261-12 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Tableau des garanties prévoyance

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence ⁽¹⁾ tranches 1 et 2 (limitée à 4 PASS) ⁽²⁾

	Prestations
CAPITAL DÉCÈS OU INVALIDITE PERMANENTE ET ABSOLUE (IPA)	
Capital décès (ou IPA) toutes causes Quelle que soit la situation familiale de l'assuré	200 % du salaire de référence ⁽¹⁾⁽²⁾
Allocation Obsèques ⁽³⁾ En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge ⁽³⁾⁽⁵⁾	100 % du PMSS ⁽⁴⁾
RENTE D'EDUCATION	
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant à charge au moment du décès jusqu'à 18 ans ou 26 ans s'il est toujours à charge et si poursuite d'études ⁽⁵⁾	15 % du salaire de référence ⁽¹⁾⁽²⁾ avec un minimum de 15 % du SMIC X 1,05 par mois par enfant à charge
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale ou reconstituées
Franchise continue ou discontinue	Si l'assuré à une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois : les prestations sont versées en relais et complément du maintien du salaire après une franchise de 60 jours continus ou discontinus Si l'assuré à une ancienneté inférieure à 12 mois : les prestations sont versées à partir 61 ^{ème} jour
Indemnité journalière complémentaire	78 % du salaire de référence ⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁶⁾
INVALIDITE ET INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE	Sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale ou reconstituées
Rente d'invalidité de 1^{ère} catégorie	46 % du salaire de référence ⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁶⁾
Rente d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie Rente d'incapacité permanente professionnelle pour accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	78 % du salaire de référence ⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁶⁾
Rente d'incapacité permanente professionnelle pour accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % (inclus) et 66 %	Le montant de la rente prévu en cas d'invalidité de 2 ^{ème} catégorie est affecté du coefficient 3N/2 ⁽⁶⁾ (N : taux d'incapacité reconnu par la Sécurité sociale)

(1) Le salaire de référence est défini à l'article 17.11

(2) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française

(3) La garantie est limitée aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans et les personnes vulnérables citées à l'article L132-3 du code des assurances.

(4) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française en vigueur à la date du sinistre

(5) Selon la définition des enfants à charge indiquée à l'article 17.3.3

(6) Le total des prestations cumulées ne peut excéder le salaire net que l'assuré aurait perçu en activité.

Tableau des garanties frais de santé

Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

Dans le tableau ci-dessous, la Base conventionnelle est incluse dans les Option 1 et Option 2

	BASE CONVENTIONNELLE		OPTION 1 (sous déduction de la base conventionnelle)		OPTION 2 (sous déduction de la base conventionnelle)	
	DPTM*	Hors DPTM*	DPTM*	Hors DPTM*	DPTM*	Hors DPTM*
HOSPITALISATION ⁽¹⁾						
Frais de séjour						
En établissement conventionné	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
En établissement non conventionné	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾						
Hospitalier	100 % du forfait		100 % du forfait		100 % du forfait	
Psychiatrique	100 % du forfait		100 % du forfait		100 % du forfait	
Honoraires – Secteur conventionné						
Actes de chirurgie, d’anesthésie, actes techniques médicaux	220 % BR	200 % BR	220 % BR	200 % BR	220 % BR	200 % BR
Autres honoraires remboursés par la Sécurité Sociale	220 % BR	200 % BR	220 % BR	200 % BR	220 % BR	200 % BR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR limitée au montant de la participation réglementaire en vigueur		100 % FR limitée au montant de la participation réglementaire en vigueur		100 % FR limitée au montant de la participation réglementaire en vigueur	
Chambre particulière – Secteur conventionné ⁽³⁾						
Par nuitée	1,46 % PMSS		2,40 % PMSS		3,50 % PMSS	
Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	1,46 % PMSS		2,40 % PMSS		3,50 % PMSS	
Frais d’accompagnement ⁽³⁾	1,46 % PMSS		2,40 % PMSS		3,50 % PMSS	
TRANSPORTS						
Transports remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
SOINS COURANTS						
Honoraires médicaux						
Généralistes	100 % BR	100 % BR	170 % BR	150 % BR	220 % BR	200 % BR
Spécialistes	100 % BR	100 % BR	170 % BR	150 % BR	220 % BR	200 % BR
Actes de chirurgie, acte médicaux techniques	100 % BR	100 % BR	170 % BR	150 % BR	220 % BR	200 % BR
Actes d’imagerie médicale, Actes d’échographie	100 % BR	100 % BR	170 % BR	150 % BR	220 % BR	200 % BR
Analyse et examens de laboratoire						
Remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR		100 % BR		150 % BR	
Sage-femme	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Médicaments						
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Traitement anti-tabac prescrit pris en charge	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Vaccins prescrits remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR		100 % BR		100 % BR	
Vaccins prescrits et non remboursés par la Sécurité sociale	-		-		3 % PMSS	
Matériel médical (hors aide auditive et optique)						
Appareillage et prothèses médicales pris en charge par la Sécurité Sociale	100 % BR		100 % BR		260 % BR	

Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR limitée au montant de la participation réglementaire en vigueur	100 % FR limitée au montant de la participation réglementaire en vigueur	100 % FR limitée au montant de la participation réglementaire en vigueur
Cures thermales	100 % BR	100 % BR	10 % PMSS
AUDIOLOGIE Renouvellement par appareil tous les 4 ans			
Equipement 100 % santé** (Equipement de Classe I****)			
Par bénéficiaire	Sans reste à payer dans la limite des PLV	Sans reste à payer dans la limite des PLV	Sans reste à payer dans la limite des PLV
Equipement libre (Equipement de Classe II****)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité Sociale		
Par bénéficiaire	100 % BR	100 % BR + 300 €	100 % BR + 300 €
Entretien / réparation / Piles et autres consommables	100 % BR	100 % BR	100 % BR
OPTIQUE			
Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (hors situation médicale particulière) (4)			
Equipement 100 % santé** (Classe A)***	Sans reste à payer dans la limite des PLV	Sans reste à payer dans la limite des PLV	Sans reste à payer dans la limite des PLV
Bénéficiaire de 16 ans et + (monture + 2 verres)			
Bénéficiaire de moins de 16 ans (monture + 2 verres)			
Prestation d'appairage (verres classe A + réfraction différente)			
Prestation d'adaptation (verres classe A)			
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)			
Equipement Libre (Classe B)***			
Monture			
Bénéficiaires de 16 ans et +	100 €	100 €	100 €
Bénéficiaires de moins de 16 ans	60 €	80 €	100 €
Verre ⁽⁵⁾ pour les bénéficiaires de 16 ans et +			
Verre simple	75 €	100 €	125 €
Verre complexe	140 €	165 €	200 €
Verre très complexe	160 €	200 €	250 €
Verre ⁽⁶⁾ pour les bénéficiaires de moins de 16 ans			
Verre simple	55 €	65 €	75 €
Verre complexe	100 €	110 €	120 €
Verre très complexe	120 €	130 €	140 €
Prestations supplémentaires ***			
Prestation d'adaptation (verres classe B)	160 % BR	160 % BR	160 % BR
Supplément pour verres avec filtre (verres de classe B)	160 % BR	160 % BR	160 % BR
Autres suppléments ⁽⁶⁾ pour verres de classe A ou B	160 % BR	160 % BR	160 % BR
Lentilles			
Remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR + 5 % PMSS	100 % BR + 7,5 % PMSS	100 % BR + 10 % PMSS
Non remboursées par la Sécurité sociale	5 % PMSS	7,5 % PMSS	10 % PMSS
Chirurgie réfractive	-	-	13 % PMSS par œil

DENTAIRE			
Soins et prothèses 100 % Santé**	Sans reste à payer dans la limite des HLF	Sans reste à payer dans la limite des HLF	Sans reste à payer dans la limite des HLF
Prothèses dentaires à tarifs modérés, remboursées par la Sécurité Sociale			
Inlay-onlay, Inlay core	280 % BR dans la limite des HLF	380 % BR dans la limite des HLF	480 % BR dans la limite des HLF
Prothèse incisive / Canine / 1ère prémolaire (max 3/an, au-delà 125% BR), y compris prothèse amovible et couronne transitoire	280 % BR dans la limite des HLF	380 % BR dans la limite des HLF	480 % BR dans la limite des HLF
Prothèse 2ème prémolaire et molaire (max 3/an, au-delà 125% BR), y compris prothèse amovible et couronne transitoire	280 % BR dans la limite des HLF	380 % BR dans la limite des HLF	480 % BR dans la limite des HLF
Prothèses dentaires à tarifs libres, remboursées par la Sécurité sociale			
Inlay / Onlay, Inlay core	280 % BR	380 % BR	480 % BR
Prothèse incisive / Canine / 1ère prémolaire (max 3/an, au-delà 125% BR), y compris prothèse amovible et couronne transitoire	280 % BR	380 % BR	480 % BR
Prothèse 2ème prémolaire et molaire (max 3/an, au-delà 125% BR), y compris prothèse amovible et couronne transitoire	280 % BR	380 % BR	480 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	226 € / acte	276 € / acte	326 € / acte
Soins dentaires	280 % BR	280 % BR	280 % BR
Autres actes dentaires			
Parodontologie remboursée par la Sécurité sociale	280 % BR	380 % BR	480 % BR
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale	86 € / acte	86 € / acte	86 € / acte
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	350 % BR	400 % BR	450 % BR
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale	406 € / semestre	406 € / semestre	406 € / semestre
Implantologie			
Implant dentaire	452 € / implant	617 € / implant	800 € / implant
DIVERS			
Ostéodensitométrie prescrite et remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prime de naissance	-	-	10 % PMSS / enfant
Diététicien enfant < 12 ans	-	30 € / an	30 € / an
Dépistage ostéoporose entre 45 et 59 ans	-	50 € / an	50 € / an
Médecine préventive (ostéopathe / Etiopathe / chiropracteur / Psychothérapeute / Acupuncteur)	30 € par séance (max 4 / an)	50 € par séance (max 4 / an)	60 € par séance (max 5 / an)

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.
FR = Frais réels
PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale
PLV = Prix Limite de Vente
HLF = Honoraires Limites de Facturation

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

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

*** Liste A : Equipements respectant les conditions du 100% santé/ Liste B Autres équipements que le 100% santé

**** Liste I : Equipements respectant les conditions du 100% santé ; liste II Autres équipements

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

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

(3) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre ambulatoire correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) L'équipement d'optique médicale (verres et monture) est pris en charge par l'Institution sous réserve du respect des périodicités de renouvellement.

La périodicité de renouvellement est appréciée à compter de la date de facturation du précédent équipement ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire ou par

l'Institution depuis le 1er janvier 2018. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre par les verres, la période pendant laquelle un équipement (2 verres et 1 monture) peut être remboursé débute à la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement. En cas de renouvellement séparé des composantes de l'équipement, le délai de renouvellement

s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Les périodicités de renouvellement sont définies comme suit :

- pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus, les équipements d'optique sont pris en charge à raison d'un équipement tous les deux ans suivant la dernière facturation, par bénéficiaire ;

- pour les enfants de moins de 16 ans, le renouvellement est possible au terme d'une période minimale d'un an suivant la dernière facturation d'un équipement ;

- par exception, pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois suivant la dernière facturation d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

Ce délai de renouvellement est réduit à un an pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans en cas d'évolution de la vue telle que définie ci-après.

Aucun délai pour le renouvellement des verres n'est exigé dans les cas suivants :

- pour les enfants de moins de 16 ans, en cas d'évolution de la vue objectivée par un ophtalmologiste sur prescription médicale ;

- sans distinction d'âge, en cas d'évolution de la réfraction constatée par une prescription médicale ophtalmologique et liée à une des situations médicales particulières listées dans l'arrêté du 3 décembre 2018 paru au Journal Officiel du 13 décembre 2018.

La justification de cette évolution de la vue doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit par adaptation par l'opticien-lunetier de la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Constitue une évolution de la vue :

- la variation de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres,

- la variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin,

- la somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin,

- la variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie,

- la variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries,

- la variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) supérieur à 4,00 dioptries.

(5) Verre simple

verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptrie,

verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,

verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

(5) Verre complexe

verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries,

verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,

verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,

verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,

verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries,

verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,

verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

(5) Verre très complexe

verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries,

verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre $-8,00$ et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à $+4,00$ dioptries,
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à $-8,00$ dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à $0,25$ dioptrie,
verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à $8,00$ dioptries.

⁽⁶⁾ Suppléments pour verres de classe A ou B (prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques)

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Avenant n° 42 du 12 octobre 2021
relatif aux salaires

NOR : ASET2151038M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux, réunis en CPPNI en date du 22 septembre 2021, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est revalorisé à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions suivantes :

- Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 601,23 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) demeure fixée à 5,03 €.

Article 2 | *Formule de calcul*

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice } 100 + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$$

CH= coefficient hiérarchique.

VP= valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent avenant.

Article 3 | *Égalité entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % – source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 | *Engagement des parties*

Les parties signataires s'engagent à se revoir, dès le 1^{er} trimestre 2022, afin d'ouvrir les négociations sur les salaires minimaux conventionnels de la branche, et en particulier examiner une augmentation de la valeur du point (VP).

Article 6 | Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. Dépôt/publicité. Extension

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

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 12 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
100	1 601,23
105	1 626,38
110	1 651,53
115	1 676,68
120	1 701,83
125	1 726,98
130	1 752,13
135	1 777,28
140	1 802,43
145	1 827,58
150	1 852,73
155	1 877,88
160	1 903,03
165	1 928,18
170	1 953,33
175	1 978,48
180	2 003,63
185	2 028,78
190	2 053,93
195	2 079,08
200	2 104,23
205	2 129,38
210	2 154,53
215	2 179,68
220	2 204,83
225	2 229,98
230	2 255,13
235	2 280,28
240	2 305,43
245	2 330,58
250	2 355,73

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO	
Coefficients	Salaires minima
255	2 380,88
260	2 406,03
265	2 431,18
270	2 456,33
275	2 481,48
280	2 506,63
285	2 531,78
290	2 556,93
295	2 582,08
300	2 607,23

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

Accord professionnel du 29 septembre 2021
relatif à la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel

NOR : ASET2151062M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant pour volonté commune de créer un dispositif conventionnel de branche structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de réécrire l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés de la métallurgie.

Dans certains territoires, les partenaires sociaux peuvent estimer que les effets cumulés, d'une part, de la mise en œuvre du nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie et, d'autre part, de l'extinction de la convention collective territoriale, conduiraient à des situations auxquelles ils souhaitent remédier, par la voie de la négociation, pour les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E.

Cette appréciation s'effectue dans le cadre d'un constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux. Elle peut donner lieu à une négociation dans le cadre de la révision des conventions collectives territoriales, indispensable pour permettre la mise en place du dispositif conventionnel.

Attachés au dialogue social et convaincus que l'équilibre doit être apprécié territorialement, les partenaires sociaux de la branche ont convenu les dispositions du présent accord.

Le secteur de la sidérurgie étant spécifique, les partenaires sociaux représentatifs dans le champ de la convention collective nationale de la sidérurgie se réunissent afin d'ouvrir une négociation propre à ce secteur. Cette négociation s'inscrit dans le calendrier défini par les dispositions du présent accord.

Le principe et les modalités d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération seront négociés lors de la négociation de la convention collective nationale prévue au 2° de l'article 1^{er} du présent accord.

Article 1^{er} | Principes et méthode

Le 22 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie ont souhaité revoir le calendrier de négociation du dispositif conventionnel. Ils se sont accordés sur l'objectif de faire entrer en vigueur dans les meilleurs délais le dispositif conventionnel, au regard des enjeux attachés à son application. Les partenaires sociaux ont également défini une nouvelle méthode.

Afin de tenir compte des spécificités de la négociation du thème 8 « Rémunération » et en particulier de son impact tant pour les entreprises que pour les salariés, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de prévoir de nouvelles étapes spécifiques s'intégrant dans le calendrier général défini à l'article 3 de l'accord national de branche du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie modifié.

Aussi, dans le cadre du calendrier susvisé, les quatre étapes suivantes s'intègrent :

1. Dès l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux territoriaux, habilités à négocier l'accord de révision prévu à l'article 5 des dispositions conventionnelles relatives aux principes, voies et moyens du dialogue social mises en réserve, se réunissent afin de constater d'un commun accord une absence de différence ou une éventuelle différence concernant des salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E dans l'octroi des avantages perçus en application d'une part, de la convention collective territoriale et, d'autre part, de ceux dont ils bénéficieront en application des textes mis en réserve lesquels feront, conformément à l'accord national de branche du 27 juin 2016 précité, l'objet d'une négociation pour aboutir à la convention collective nationale de branche qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Cette appréciation, qui s'effectue dans le cadre d'un constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux, doit être faite au plus tard en novembre 2021 ;

2. Les partenaires sociaux nationaux de la branche de la métallurgie se réunissent d'une part, au plus tard fin novembre 2021 afin de partager sur la teneur des échanges et des constats partagés par les partenaires sociaux territoriaux et d'autre part, pour achever la négociation de la convention collective nationale au plus tard le 31 décembre 2021. Cette négociation inclut la prise en compte de la situation particulière des ingénieurs et cadres telle que prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

3. En parallèle des travaux de relecture globale des thèmes 1 à 9 par les partenaires sociaux nationaux menés à l'automne 2021, les partenaires sociaux territoriaux doivent négocier s'ils le jugent utile une prime conventionnelle territoriale dans les conditions de l'article 2 du présent accord. Cette négociation s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord de révision prévu à l'article 5 des dispositions conventionnelles relatives aux principes, voies et moyens du dialogue social mis en réserve. La négociation s'achève au plus tard le 30 juin 2022 ;

4. Les partenaires sociaux nationaux de la branche de la métallurgie se réunissent avant le 15 septembre 2022 afin de partager sur la teneur des négociations menées par les partenaires sociaux territoriaux.

Article 2 | Prime conventionnelle territoriale

En cas de constat d'un commun accord d'une différence entre l'application des deux conventions collectives territoriale et nationale de branche qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux territoriaux précités doivent loyalement négocier s'ils le jugent utile, avant

le 30 juin 2022, une prime conventionnelle territoriale pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E.

La prime, annuelle, est librement négociée quant à la détermination de son montant, des avantages qu'elle compense et de ses bénéficiaires. Conformément à l'article 8 du thème 1 relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, les partenaires sociaux territoriaux sont attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux en intégrant, dans l'appréciation, des avantages n'ayant pas le même objet qu'une disposition nationale.

Une fois le montant de la prime conventionnelle territoriale fixé, les partenaires sociaux territoriaux allouent une quote-part de ce montant à chaque avantage qu'elle recouvre.

Cette prime n'est pas due, en partie ou en intégralité, lorsque les dispositions applicables dans l'entreprise compensent pour un même objet, tout ou partie des avantages territoriaux visés par la prime conventionnelle territoriale.

L'entrée en vigueur de la prime conventionnelle territoriale est conditionnée à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale.

Article 3 | *Congés supplémentaires prévus par les conventions collectives territoriales*

Conformément à l'article 12 du thème 5 relatif aux relations individuelles de travail, les partenaires sociaux territoriaux examineront, à l'occasion de la négociation visée au 3° de l'article 1^{er} du présent accord, les congés supplémentaires prévus par la convention collective territoriale.

Article 4 | *Moyens*

Les modalités d'absence et de prise en charge des frais pour participer aux réunions paritaires territoriales, visées à l'article 1^{er} du présent accord, sont déterminées conformément au régime fixé par les conventions collectives territoriales pour la participation des salariés à des réunions paritaires.

En l'absence de dispositions conventionnelles territoriales sur le sujet, l'indemnisation des frais de déplacement occasionnés par la participation des salariés aux réunions paritaires effectuées dans le cadre du constat partagé pourra être prise en charge, sur justificatifs, par l'UIMM (56, avenue de Wagram, 75017 Paris), à laquelle la demande est adressée.

Article 5 | *Dispositions finales*

Article 5.1 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du ministère du travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Il expire le 30 septembre 2022.

Article 5.2 | *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

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

Article 5.3 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 29 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1626 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES**

(Hautes-Pyrénées)

(18 février 1992)

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,

Journal officiel du 12 août 1992)

Accord du 29 juillet 2021

relatif aux taux effectifs garantis des mensuels 2021

NOR : ASET2151039M

IDCC : 1626

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

UIMM Adour-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO Hautes-Pyrénées,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe au dit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2021.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

Article 2

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2021.

Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs au dit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées :

Sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2021.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5

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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2021.

Article 7

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 8 | Extension

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 29 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels applicable à partir de l'année 2021

Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Barème annuel (base 35 heures) applicable à partir de 2021
I	1	140	18 656
	2	145	18 689
	3	155	18 702
II	1	170	18 819
	2	180	18 878
	3	190	19 172
III	1	215	19 419
	2	225	19 622
	3	240	20 476
IV	1	255	21 280
	2	270	22 177
	3	285	23 355
V	1	305	24 804
	2	335	27 414
	3	365	30 146
	4	395	33 352

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIER(S) DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 187 du 30 septembre 2021
relatif au régime de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2151061M

IDCC : 1518

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

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont lancé dès le début d'année 2021, une procédure de mise en concurrence afin de sélectionner un ou plusieurs organismes recommandés pour assurer les risques prévoyance et frais de santé au niveau de la branche. En effet, les derniers accords en la matière arrivaient à échéance nécessitant le lancement de cette procédure, avec l'accompagnement d'un conseil indépendant, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

En amont, un bilan quantitatif et qualitatif des régimes en place a été opéré afin de permettre aux partenaires sociaux d'évaluer les garanties couvertes et l'adéquation ou non des cotisations afférentes.

Un suivi rigoureux et régulier de la branche dans le cadre du pilotage de ces régimes durant ces cinq dernières années a permis d'assurer la pérennité d'un régime frais de santé solide financièrement. Ainsi, dans le cadre de la nouvelle recommandation, les garanties existantes du régime socle conventionnel ont pu être améliorées avec un maintien des taux de cotisations, tout en conservant bien évidemment la conformité au contrat responsable.

Quant au régime de la prévoyance, une évolution récente des taux de cotisations a permis d'anticiper son bon équilibre. Comme pour le régime frais de santé, dans le cadre de la nouvelle

recommandation, les garanties prévues dans le cadre de ce régime ont pu être améliorées avec une maîtrise des taux de cotisations. Les partenaires sociaux ont ainsi prévu l'instauration de nouvelles garanties notamment axées sur la protection des enfants à charge ou atteint d'un handicap, répondant à des valeurs fondamentales soutenues par la branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT a également instauré des garanties prévoyance et frais de santé présentant un degré élevé de solidarité (DES), qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

De plus, convaincus de la nécessaire mise en place d'actions de préventions mais aussi d'actions spécifiques supplémentaires afin de soutenir les salariés et les entreprises et d'assurer un meilleur pilotage des régimes, les partenaires sociaux décident en plus de ce DES de créer un fonds social de branche.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur fort attachement à la mutualisation et invitent ainsi les structures à adhérer à un des organismes recommandés au niveau de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Régime de prévoyance

Le présent article annule et remplace le titre VIII de la convention collective nationale ÉCLAT comme suit :

« Titre VIII Régime de prévoyance obligatoire

Les garanties instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés bénéficiaires, relevant de la convention collective nationale ÉCLAT.

Article 8.1 | Bénéficiaires

Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

- les salariés dits "cadres", à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
- les salariés dits "non-cadres", à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

L'obligation résultant de la signature du présent accord, s'impose dans les relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Il est précisé que pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées (ou durée d'immatriculation) pour être indemnisés par la sécurité sociale, la garantie incapacité temporaire-invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale sans cependant se substituer à cette dernière.

Article 8.2 | Garantie décès, invalidité permanente et absolue^[1]

Article 8.2.1 | Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois un capital décès égal à :

- pour les salariés non-cadres, 100 % du salaire annuel de référence ;
- pour les salariés cadres, 300 % du salaire annuel de référence sur la tranche 1 et 100 % du salaire annuel de référence sur la tranche 2, dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA) le capital décès défini ci-avant peut être versé au salarié par anticipation, sur sa demande. Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

Article 8.2.2 | Allocations d'obsèques

Il est instauré dans le cadre de ce régime une nouvelle garantie "allocations d'obsèques".

Ainsi, en cas de décès du salarié, une allocation forfaitaire plafonnée est versée pour un montant défini comme suit :

Allocation forfaitaire d'un montant égal à 2 000 euros.

Cette allocation est versée sur présentation de la facture, à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, dans la limite des frais engagés.

Article 8.2.3 | Rente éducation

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité permanente et absolue (IPA), il sera versé au profit de chaque enfant à charge, une rente dont le montant annuel est égal à :

- 12 % du salaire annuel de référence versé jusqu'au 18^e anniversaire sans condition ;
- 15 % du salaire annuel de référence versé du 18^e jusqu'au 26^e anniversaire s'il justifie être à charge au sens de l'article 8.7.1.

Cette rente est également versée, à hauteur de 15 % du salaire annuel de référence, à chaque enfant à charge et sans limite d'âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation adulte handicapé ou qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité".

[1] L'invalidité permanente et absolue (ou IPA) correspond à une invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, laquelle ouvre droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tiers personne (PC RTP) par la sécurité sociale. Pour les salariés ne remplissant pas les conditions pour y ouvrir droit par la sécurité sociale, en raison de cotisations ou d'heures cotisées insuffisantes, l'invalidité de 3^e catégorie est déterminée par le médecin contrôleur ou conseil de l'organisme assureur, en accord avec le médecin traitant du salarié selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale. L'IPA est précisée pour chacune des garanties qui la prennent en compte pour déclencher la prestation.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité permanente et absolue (IPA), la rente éducation définie ci-avant peut être versée par anticipation, sur demande du salarié. Ce versement par anticipation met fin à la présente garantie en cas de décès du salarié.

Quelle que soit la situation visée dans les précédents alinéas, il est prévu qu'en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, cette rente éducation soit doublée.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

Article 8.2.4 | Rente survie handicap

Il est instauré une nouvelle garantie par le présent régime, intitulée « rente survie handicap ».

En cas de décès du salarié et en présence d'un enfant reconnu handicapé et à charge, une prestation viagère est versée sous la forme d'une rente survie mensuelle d'un montant égal à :

350 euros, par enfant reconnu handicapé et à charge.

Sont bénéficiaires de la garantie rente handicap, le ou les enfants à charge du salarié au moment du décès, reconnu(s) handicapé(s) au sens de l'article 8.7.2.

Article 8.3 | Garantie incapacité temporaire

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge au titre de l'assurance maladie (articles L. 323-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (articles L. 433-1 et suivants du code de la sécurité sociale), ou en présence d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié non indemnisé par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après avis du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé au salarié une prestation brute dont le montant annuel, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire ou revenu de remplacement versé par l'employeur, est égal à :

- pour les salariés cadres : 87 % du salaire brut de référence ;
- pour les salariés non-cadres : 79 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale (prestations brutes de CSG-CRDS de la sécurité sociale, reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale), du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire temps partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les prestations sont servies à l'issue d'une franchise globale de 90 jours d'arrêt de travail discontinu ou non.

La détermination de la franchise est appréciée en décomptant, à la date de l'arrêt au titre duquel l'indemnisation est demandée, toutes les périodes d'arrêt de travail reconnues et indemnisées ou non par la sécurité sociale, et prises en charge ou non

par le présent régime, intervenues en cours d'assurance dans les douze mois consécutifs précédents.

Ainsi, pour déterminer la durée de la franchise applicable à l'arrêt de travail au titre duquel l'indemnisation est demandée, on déduit de la franchise globale de 90 jours le nombre de jours d'arrêts de travail survenus lors des 12 mois précédents susmentionnés.

À l'issue du délai de franchise, les indemnités journalières complémentaires sont versées même si la sécurité sociale ne verse pas elle-même ses prestations (lorsque l'arrêt n'ouvre pas droit à prise en charge pour les salariés ne remplissant pas les conditions requises pour y ouvrir droit ou lorsqu'il est fait application du délai de carence de trois jours). Dans ce cas, le montant de la prestation complémentaire s'entend y compris les prestations brutes versées par la sécurité sociale qui sont reconstituées de manière théorique.

Les prestations cessent à la date de survenance de l'un des événements suivants à savoir :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale, ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ouvrant pas droit ;
- à la liquidation de la pension vieillesse servie par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la réglementation en vigueur) ;
- au décès du salarié.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent continuer à être servies par l'organisme assureur au-delà du 1 095^e jour d'arrêt de travail ou en cas de cessation du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières (ou sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur pour les salariés n'y ouvrant pas droit).

Article 8.4 | *Maintien de salaires pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations de la sécurité sociale*

Article 8.4.1 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les salariés en arrêt de travail, pour cause de maladie ou d'accident de la vie courante ou pour cause de congés maternité ou d'adoption :

- dès lors qu'ils n'ouvrent pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale (en raison d'un nombre d'heures de travail effectué ou montant de cotisation réglé ou durée d'immatriculation insuffisants) ;
- mais qui remplissent les conditions pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur au titre de la convention collective nationale de la branche ECLAT.

Article 8.4.2 | Indemnisation

Lorsque les conditions visées à l'article 8.4.1 sont remplies et sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, il sera versé à l'employeur une indemnité dont le montant annuel est égal à :

50 % du salaire brut de référence, pendant la durée d'indemnisation définie ci-après.

Il est précisé que les durées d'indemnisation varient suivant la nature de l'arrêt :

- en cas d'arrêt pour maladie ou accident de la vie courante du salarié prescrit médicalement, présenté à la sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations ou d'heures exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée par l'organisme assureur

à compter du 4^e jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 90^e jour sur présentation des pièces exigées (prescription originale, refus d'indemnisation originale du régime d'assurance maladie) et éventuel contrôle du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur. Conformément aux règles spécifiques du régime de sécurité sociale local d'Alsace-Moselle, du fait de l'absence de délai de carence, les indemnisations prévues dans le présent alinéa sont versées dès le 1^{er} jour d'absence pour les salariés ressortissants du régime local ;

- En cas de congé lié à la maternité de la salariée prescrit médicalement ainsi qu'en cas de congé d'adoption, présenté à la sécurité sociale et non pris en charge pour indemnisation du régime général car ne répondant pas aux conditions de cotisations ou d'heures (ou d'immatriculation) exigées par la sécurité sociale, la prestation est versée à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail et ce jusqu'au 112^e jour.

Dans le cas du congé de maternité, cette durée est portée :

- à 182 jours, si la salariée attend un enfant et a déjà au moins deux enfants à charge ;
- à 238 jours, si la salariée attend des jumeaux ;
- à 322 jours, si la salariée attend des triplés ou plus.

Le salaire de référence est défini à l'article 8.6.

Dans tous les cas, il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée totale indemnisée ne dépasse pas celle citée dans le présent article.

Les prestations cessent également à la date de survenance de l'un des événements suivants, à savoir :

- lors de la reprise du travail ;
- sur décision du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur lorsque les conditions ne sont plus remplies pour bénéficier des présentes prestations ;
- à la liquidation de la pension vieillesse servie par le régime général de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul emploi retraite selon la réglementation en vigueur) ;
- au décès du salarié.

En aucun cas, le cumul de prestations (du régime de prévoyance, d'un éventuel salaire de l'employeur et d'un quelconque revenu de substitution) ne peut conduire à verser plus que la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 8.5 | Garantie invalidité

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'assurance maladie et après accord du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur, ou en cas d'infirmité permanente professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles égale ou supérieure à 66 %, il sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant annuel est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou d'IPP attribué, comme suit :

- au titre d'une classification en 2^e ou 3^e catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 84 % du salaire brut de référence ;
- au titre d'une classification en 1^{re} catégorie : 50,4 % du salaire brut de référence.

Les montants ci-dessus s'entendent y compris la prestation de la sécurité sociale, brute de prélèvements sociaux (CSG, CRDS et CASA) reconstituée de manière

théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale, ainsi que de tout autre revenu.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini à l'article 8.6.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (notamment salaire temps partiel, indemnités de chômage ou un quelconque revenu de substitution^[1]), ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération de base qui existait à la date de l'arrêt de travail, et revalorisée selon les conditions fixées par l'organisme assureur.

Le service des prestations par l'organisme assureur cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale des rentes ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié.

Par ailleurs, le service des prestations cesse dès lors que le salarié indemnisé ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical, à l'initiative du médecin conseil ou contrôleur de l'organisme assureur.

Article 8.6 | Salaires de référence et revalorisations

Article 8.6.1 | Salaire de référence. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont fixées en pourcentage de la rémunération annuelle brute versée au salarié, dans la limite des tranches de rémunération définies ci-après :

Tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;

Tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois le cas échéant, la prime de vacances et d'ancienneté, l'indemnité de préavis, les gratifications et les indemnités d'activité partielle légales complétées le cas échéant par l'employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital (notamment stock-options), ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Pour les cas de maintien de garanties en cas de suspension du contrat de travail tels que visés à l'article 8.10.1 et sauf dispositions dérogatoires précisées ci-dessous (exonération), l'assiette des cotisations à retenir est le montant de l'indemnisation ver-

[1] Le complément de prestation accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, n'entre pas dans le calcul.

sée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Par ailleurs, l'entreprise est exonérée du paiement de la cotisation au titre des salariés (part salariale et patronale) qui, à la date d'échéance de la cotisation, se trouvent en arrêt de travail pour maladie ou accident pris en charge par la sécurité sociale et quelle qu'en soit l'origine, depuis une période de 180 jours continus, sous réserve qu'ils ne perçoivent plus de rémunération (hors indemnités journalières ou rentes d'invalidité versées au titre du régime de prévoyance).

L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant due sur la base du salaire versé par l'employeur.

Article 8.6.2 | Salaire de référence. Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire et en euro.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de Prévoyance et déclarées au cours des douze (12) mois précédant l'événement générateur de garantie, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les tranches définies comme suit :

Tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;

Tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Plus particulièrement, le salaire de référence est déterminé comme suit :

Pour le décès et la rente éducation : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant le décès, ou l'arrêt de travail si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue.

Pour le maintien de salaire : il est égal à la moyenne des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Lorsque la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations prévoyance.

Pour l'incapacité/invalidité : il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations prévoyance, dans la limite des tranches 1 et 2 de salaire, définies ci-avant, au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'événement n'est pas complète pour les autres garanties que le maintien de salaire, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée au *prorata temporis*, comme s'il avait travaillé.

Article 8.6.3 | Revalorisations

Article 8.6.3.1 | Revalorisation des salaires de références

La revalorisation du salaire de référence servant à l'ouverture des prestations est fonction de l'évolution de la valeur du point salaire telle que définie selon les dispositions de la convention collective nationale ÉCLAT. Elle intervient lorsqu'une période d'arrêt

a précédé le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), ainsi que la reconnaissance de l'invalidité / incapacité permanente professionnelle.

En cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité antérieure à l'année civile précédant le décès ou l'invalidité permanente et absolue (IPA), le salaire annuel de référence pour le calcul de la rente éducation est revalorisé en fonction du taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des garanties de rente éducation.

Article 8.6.3.2 | Revalorisation des prestations

Les indemnités journalières, les rentes d'invalidités ou d'incapacité permanente professionnelle en cours de services sont revalorisées selon l'évolution du point salaire conventionnel de la convention collective ÉCLAT.

La rente éducation et la rente de survie handicap en cours de service sont revalorisées annuellement en référence au taux fixé par le conseil d'administration de l'organisme assureur des garanties de rente éducation et rente survie handicap.

Article 8.6.3.3 | Revalorisation spécifique des prestations au titre de la "Loi Eckert"

À compter de la date du décès ouvrant droit aux prestations, et jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires au versement desdites prestations, et au plus tard, jusqu'au transfert à la Caisse des dépôts et consignations des sommes non réclamées par le(s) bénéficiaire(s), il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale au moins élevée des deux taux suivants :

- soit la moyenne au cours des 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français (TME), calculée au 1^{er} novembre de l'année précédente ;
- soit le dernier taux moyen des emprunts de l'État français (TME) disponible au 1^{er} novembre de l'année précédente.

Cette revalorisation est également applicable postérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement du contrat.

Article 8.7 | Définition du conjoint et des enfants à charge au titre des garanties décès du salarié

Article 8.7.1 | Rente éducation

Pour le bénéfice des prestations de rente éducation :

Par conjoint, il faut entendre :

- la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le partenaire lié par un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

Et par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé (ou en invalidité permanente et absolue) qui ont vécu au foyer jusqu'au

- moment de son décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
- sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès (ou de l'invalidité permanente et absolue) du salarié, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
 - jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
 - jusqu'à leur 26^e anniversaire s'ils justifient :
 - de la poursuite de leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ou de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
 - quel que soit leur âge, en cas d'invalidité reconnue avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité".

Article 8.7.2 | Rente survie handicap

Pour le bénéfice de la rente handicap, par enfant handicapé, il faut entendre l'enfant dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie, atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* 1^o du code général des impôts. Pour justifier du handicap, l'enfant doit notamment être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme étant en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint, à la date du décès du salarié.

Article 8.8 | Taux de cotisations

Pour financer l'ensemble des garanties prévues par les articles ci-dessus, les taux de cotisations sont les suivants à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023^[1] (à législation et réglementation constante) :

[1] À cette échéance, les taux pourront être reconduits ou révisés en fonction notamment des résultats de la mutualisation des contrats des entreprises adhérentes au présent régime.

Article 8.8.1 | Salariés non-cadres

	Taux prévoyance		
	Non cadres T1/T2*		Total
	Salarié	Employeur	
Décès ou IPA	0,03 %	0,08 %	0,11 %
Frais obsèques	0,01 %	–	0,01 %
Rente éducation	0,02 %	0,07 %	0,09 %
Rente survie handicap	–	0,01 %	0,01 %
Maintien de salaire	–	0,02 %	0,02 %
Incapacité	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Invalidité/IPP	0,19 %	0,37 %	0,56 %
Sous total (salarié & employeur)	0,57 %	0,57 %	1,14 %

Article 8.8.2 | Salariés cadres

	Taux prévoyance			
	Cadres T1		Cadres T2 ^[*]	
	Part salariale TA	Part employeur TA	Part salariale TB	Part employeur TA
Décès ou IPA	–	0,66 %	0,03 %	0,08 %
Frais obsèques	0,01 %	–	–	0,01 %
Rente éducation	–	0,09 %	0,02 %	0,07 %
Rente survie handicap	–	0,01 %	–	0,01 %
Maintien de salaire	–	0,02 %	–	0,02 %
Incapacité	–	0,36 %	0,36 %	–
Invalidité/IPP	–	0,39 %	0,16 %	0,38 %
Sous total [salarié et employeur]	0,01 %	1,53 %	0,57 %	0,57 %
	Total tranche 1 : 1,54 %		Total tranche 2 : 1,14 %	

*T2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 8.9 | Portabilité

Article 8.9.1 | Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture (à l'exclusion de la garantie maintien de salaire du personnel n'ouvrant pas droit aux prestations sécurité sociale), en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des

derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime conventionnel de prévoyance ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties au titre de l'incapacité ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation ;

7° Le salaire de référence pour le calcul des prestations est celui défini à l'article 8.6.2 (à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail). La période prise en compte pour le calcul du salaire de référence est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié sauf dans les cas visés à l'article 8.9.2.

Article 8.9.2 | cas des salariés confrontés à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde

Le contrat de l'organisme assureur subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce en matière de redressement judiciaire ou de sauvegarde, et à l'article L. 641-11-1 du code de commerce en matière de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité est maintenu aux anciens salariés de structures ayant fait l'objet d'une procédure collective.

Article 8.10 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Article 8.10.1 | Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties du régime complémentaire de prévoyance sont maintenues obligatoirement, au profit des salariés, en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;

- ou de prestations en espèces de la sécurité sociale et/ou de prestations complémentaires en application du présent régime de prévoyance ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que de toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera la même contribution calculée comme pour les salariés actifs, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Ces modalités de financement s'appliquent, sauf cas de dispense de cotisation (exonération) défini à l'article 8.6.1.

Article 8.10.2 | Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail du salarié dans des cas autres que ceux visés à l'article 8.10.1, les garanties du salarié sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé parental d'éducation interrompant totalement l'activité ;
- congé de présence parentale interrompant totalement l'activité
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- congé du proche aidant ou de solidarité familiale,

et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation, telle que décrite ci-dessus.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise, faute de quoi la date de remise en vigueur des garanties sera la date à laquelle l'organisme assureur aura été informé de la reprise effective du travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les événements (décès ou arrêts de travail...) survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge.

Article 8.11 | *Organismes assureurs recommandés du régime prévoyance de la branche ÉCLAT*

Article 8.11.1 | Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

- pour les garanties maintien de salaire, incapacité, invalidité et capital décès/ invalidité permanente et absolue ou frais d'obsèques :
 - AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R la mondiale et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro SIREN 333 232 270 et dont le siège social est situé 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
 - APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 321 862 500 et dont le siège social est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
 - MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro SIREN 529 219 040 et dont le siège social est situé 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cédex ;
 - et le groupement de coassurance AESIO mutuelle/Malakoff Humanis Prévoyance composé de AESIO Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 627 391 et dont le siège social est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de MALAKOFF Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- pour la rente éducation définie à l'article 8.2.3 et pour la rente survie handicap définie à l'article 8.2.4 de la convention collective :
 - L'OCIRP, union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime de prévoyance et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent obligatoirement contacter un organisme afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation afin d'effectuer l'apérition technique.

Article 8.11.2 | Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2022, soit

pour le 1^{er} janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 8.12 | Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les prestations dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et des rentes éducation ou de survie handicap seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui prévu au contrat de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès.

Article 8.13 | Degré élevé de solidarité prévoyance (DES prévoyance)

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT instaure par cet avenant, des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l'accord distinct en référence à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, conclu par les partenaires sociaux le 2 décembre 2016, afin d'organiser leur politique d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes brutes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un nouvel accord de branche dédié au DES et qui viendra préciser notamment le mode de gestion sera conclu ultérieurement. En effet, compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT, d'auditionner les organismes recommandés, en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatif à la prévoyance l'organisme suivant :

- l'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

Article 3 | Régime frais de santé

Cet article annule et remplace le titre XI « complémentaire santé » comme suit :

« Titre XI Régime complémentaire de frais de santé

En préambule, il est rappelé que la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un dispositif permettant la prise en charge intégrale par la sécurité sociale et les complémentaires santé des soins den-

taires prothétiques, des équipements d'optique et auditifs dits à "prise en charge renforcée" donnant lieu à un remboursement intégral d'un ensemble de soins, dénommé "Panier" optique, dentaire et d'audiologie, accessible à tous les français disposant d'une complémentaire santé.

Les dispositions négociées ci-après par les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT s'inscrivent pleinement dans le cadre de cette réforme.

Afin d'aider à la mise en œuvre de cette réforme, les partenaires sociaux ont décidé de recommander aux entreprises de la branche de souscrire à un contrat d'assurance collective de référence permettant ainsi aux entreprises de participer à un périmètre de mutualisation, dont les principales dispositions ont été négociées auprès d'organismes ou groupement d'assurance dénommés dans la suite du document "les organisme assureur co-recommandé" et défini ci-après.

Article 11.1 | Bénéficiaires du régime

Sont bénéficiaires :

- à titre obligatoire, tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale ÉCLAT, affiliés au régime général ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale ;
- à titre facultatif les ayants droit du salarié affilié.

Article 11.1.1 | Le salarié à titre obligatoire

Le régime frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche ÉCLAT, titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent accord et par les dispositions légales et réglementaires.

L'obligation résultant de la signature du présent accord et s'imposant dans les relations individuelles de travail ; les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre du régime frais de santé.

Dans le cas où l'entreprise souscrit uniquement aux garanties de base définies ci-après, les salariés se voient offrir la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à l'une des options supplémentaires facultatives.

Article 11.1.2 | Les ayants droit à titre facultatif

Pour le bénéfice des prestations, le salarié peut procéder à l'affiliation sur le même niveau de garanties que celui qu'il a retenu pour lui-même, de ses ayants-droit, tels que définis ci-après :

- par conjoint, il faut entendre :
 - la personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif, exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - le partenaire lié par un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS ;

- par enfants à charge, il faut entendre les enfants à charge du salarié à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel) ou de son conjoint (tel que défini ci-avant), ainsi que les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive est légalement établie :
- jusqu'à leur 18^e anniversaire (ou dès ses 16 ans si l'enfant a demandé la qualité d'ayant droit autonome auprès de la CPAM de son domicile) ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, s'ils justifient de la poursuite de leurs études (secondaire, supérieure ou auprès du CNED) ou sont stagiaires de la formation professionnelle, ou sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à pôle emploi ; ou sont employés dans un ESAT^[1] ou atelier protégé comme travailleur handicapé ;
- quel que soit leur âge, les enfants reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) comme en situation de handicap à charge du salarié ou de son conjoint avant leur 21^e anniversaire ;
- et toute autre personne majeure à charge d'un assuré ou de son conjoint avant la réforme dite de protection universelle maladie (PUMA), continuant de bénéficier du remboursement des frais de santé, comme ayant droit sécurité sociale et n'ayant pas demandé son affiliation au régime obligatoire de base en tant qu'assuré social.

Article 11.2 | Dispense d'adhésion au régime frais de santé

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, l'obligation d'affiliation des salariés s'entend sous réserve des cas de dispenses tels que définis ci-après :

Dispenses dites de plein droit (à la condition que le salarié exprime sa volonté d'en bénéficier), tel que définies aux articles L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-3 du code de la sécurité sociale ;

Dispenses particulières :

Pour les salariés à temps partiels et apprentis, dont l'adhésion au régime santé les conduirait à s'acquitter, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés souhaitant être dispensé d'affiliation à leur embauche ou lors de la mise en place du régime selon l'un des cas précisés ci-avant (de droit ou spécifique) devront formuler par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis, et en particulier le justificatif d'une couverture complémentaire santé respectant les contrats responsables. À défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

Pour les apprentis, salariés en CDD et intérimaires titulaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans avoir à justifier d'une couverture individuelle par ailleurs.

L'employeur doit pouvoir justifier expressément, lorsque cela est prévue par la loi ou les textes réglementaires, des dérogations au caractère obligatoire, permettant aux salariés de ne pas adhérer au régime frais de santé mis en place dans l'entreprise. Dans le cas contraire, si la dispense d'affiliation à un régime obligatoire et collectif ne peut être justifiée, le financement au dit régime ne peut plus être exclu de l'assiette de cotisations sociales.

[1] Établissement et service d'aide par le travail.

Article 11.3 | *Maintien des garanties*

11.3.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés et, le cas échéant, des ayants droit en cas de suspension de leur contrat de travail donnant lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ou à indemnisation au titre de la prévoyance complémentaire (indemnités journalières complémentaires, rente invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés actifs. L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Cette contribution suivra les mêmes évolutions que celle des actifs, le cas échéant.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de la cotisation, l'employeur opérant le précompte de cette part de cotisation à la charge du salarié sur la rémunération maintenue.

b) Autres cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail du salarié ne donnant lieu ni à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur (salaire ou revenu de remplacement, à la charge de l'employeur), ni à indemnisation (indemnités journalières au titre de la prévoyance) financée au moins pour partie par l'employeur et versée directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, les garanties du salarié et de ses éventuels ayants droit couverts à titre obligatoire ou facultatif sont suspendues de plein droit.

Il en est ainsi notamment en cas de :

- congé sabbatique ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé parental d'éducation interrompant totalement l'activité ;
- congé de présence parentale interrompant totalement l'activité ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation ou de captivité ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- congé du proche aidant ou de solidarité familiale, et tout autre congé considéré par la législation en vigueur comme un cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnisation ou rémunération.

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail n'ouvrant droit ni à maintien total ou partiel de rémunération ni à indemnisation complémentaire de l'employeur financée au moins pour partie par ce dernier. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par le salarié, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné et de ses éventuels ayants droit, et les frais médicaux engagés durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent accord.

Les salariés pourront toutefois demander le maintien de leurs garanties pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation correspondante en totalité (part patronale et part salariale).

Le montant de la cotisation, dans ce cas, est identique à celle prévue pour les salariés actifs (et les éventuels ayants droit) ; elle suivra les mêmes évolutions ou indexation, le cas échéant. Cette cotisation est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur tant que dure la suspension du contrat de travail tel que définie au présent article.

11.3.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

a) Maintien de la garantie au titre de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés garantis collectivement de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entier le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties s'effectue sur la base des garanties base et ou options souscrites pour lui-même et ses éventuels ayants droit avant la rupture de son contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Si des salariés se trouvent confrontés à un licenciement à la suite d'une situation de liquidation judiciaire, le bénéfice de la portabilité des garanties est maintenu aux dits salariés de l'entreprise ayant fait l'objet d'une telle liquidation.

b) Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Évin", la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'un nouveau contrat intitulé "Régime d'accueil" ou "Droit de suite" :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient et à la condition d'avoir été affilié au régime en tant qu'actifs ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès du salarié inscrit au régime en tant qu'actifs.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la "loi Évin" incombe à l'organisme assureur et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités d'articulation du dispositif de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et du dispositif de maintien dit "loi Évin" sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives.

Article 11.4 | *Garanties couvertes*

Le régime frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, est joint en annexe du présent avenant.

Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables ou à toute autre évolution de la réglementation ayant un impact sur la prise en charge des garanties frais de santé, pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission nationale paritaire de négociation et les organismes assureurs recommandés.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes, acte par acte, à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Article 11.5 | *Financement*

Article 11.5.1 | Structure de la cotisation

Elle s'établit au titre du contrat souscrit par l'employeur, sur la base :

- d'une cotisation à titre obligatoire pour le salarié seul, sauf cas de dispenses ;
- complétée par des cotisations facultatives d'une part pour le ou les ayants droit éventuellement affiliés et d'autre part pour les niveaux optionnels venant compléter les garanties du régime socle obligatoire.

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation intitulée "salarié" et ne pourront s'opposer aux prélèvements de la part qui les concernent, telle que définit ci-après.

Article 11.5.2 | Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 11.5.3 | Taux et répartition des cotisations

La cotisation "salarié" est financée à part égale pour 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur selon le niveau socle, ou niveau R1 ou niveau R2 souscrit par l'entreprise.

La cotisation additionnelle servant au financement de la couverture facultative des ayants droit et/ou des options supplémentaires, ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures de celles-ci, sont à la charge exclusive du salarié (sauf prise en charge par l'employeur concrétisée par un acte de mise en place, à savoir un accord collectif, un référendum ou une DUE).

Les cotisations obligatoire ou facultatives ci-dessus définies sont fixées selon les conditions suivantes, dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assu-

reurs recommandés, à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023^[1] (à législation et réglementation constante) :

	Régime Socle SALARIE Base Conventionnelle (& extensions facultatives salarié / ayants droit)			Régime R1 SALARIE (Socle + Option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise		Régime R2 SALARIE (Socle + Option 2 réunis) Si choix du R2 obligatoire par l'entreprise
	Socle obligatoire ISOLE	+ Option 1 facultative (en complément du Socle)	+ Option 2 facultative (en complément du Socle)	R1 obligatoire ISOLE	+ Option 2 facultative (en complément du régime R1)	R2 obligatoire ISOLE
<i>Régime Général</i>						
Salarié	0,94%	0,64%	0,96%	1,47%	0,31%	1,75%
Conjoint facultatif	1,08%	0,73%	1,10%	1,69%	0,36%	2,01%
Enfant facultatif (gratuit à compter du 3ème enfant)	0,70%	0,32%	0,54%	0,97%	0,23%	1,17%

	Régime Socle SALARIE Base Conventionnelle (& extensions facultatives salarié / ayants droit)			Régime R1 SALARIE (Socle + Option 1 réunis) Si choix du R1 obligatoire par l'entreprise		Régime R2 SALARIE (Socle + Option 2 réunis) Si Choix du R2 obligatoire par l'entreprise
	Socle obligatoire ISOLE	+ Option 1 facultative (en complément du Socle)	+ Option 2 facultative (en complément du Socle)	R1 obligatoire ISOLE	+ Option 2 facultative (en complément du régime R1)	R2 obligatoire ISOLE
<i>Régime Local</i>						
Salarié	0,42%	0,64%	0,96%	0,95%	0,31%	1,21%
Conjoint facultatif	0,48%	0,73%	1,10%	1,09%	0,36%	1,39%
Enfant facultatif (gratuit à compter du 3ème enfant)	0,34%	0,32%	0,54%	0,61%	0,23%	0,81%

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire (du salarié telle que souscrite par l'entreprise, cette participation ne pouvant être inférieure à un montant au moins égal à 0,47 % du PMSS.

Article 11.5.4 | Articulation des régime socle et optionnel et des cotisations afférentes

En complément du régime socle, il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 régimes optionnels qui viennent compléter ce régime de base dit "Socle obligatoire".

Chaque employeur a le choix de souscrire pour l'affiliation obligatoire des salariés, en lieu et place du régime socle, le régime dit R1 (équivalent au socle complété de l'option 1) ou le régime R2, (équivalent au socle complété de l'option 2). En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (socle ou R1 ou R2) souscrit. L'employeur prend alors à sa charge à minima 50 % de la cotisation obligatoire R1 ou R2.

L'employeur a la possibilité de faire évoluer les garanties souscrites au moment de son adhésion, en souscrivant à l'une des options ou en modifiant à la hausse ou à la baisse l'option souscrite. Toute demande de souscription vaut pour un exercice et doit être adressée à l'organisme recommandé avant le 31 octobre de l'année en cours pour une prise d'effet au 1^{er} janvier de l'exercice de l'année suivante.

[1] À cette échéance, les taux pourront être reconduits ou révisés en fonction notamment des résultats de la mutualisation des contrats des entreprises adhérentes au présent régime.

Le salarié a également la possibilité de faire progresser sa couverture par une adhésion facultative à l'une des options supérieures (1 ou 2), selon le choix souscrit par l'employeur et de faire bénéficier ses ayants droit des dites options, par une affiliation aux mêmes garanties que celles qu'il a lui-même choisies. Le choix du niveau de l'option retenu par le salarié s'imposera ainsi de fait à ses ayants droit.

Les cotisations des options facultatives s'additionnent alors aux cotisations du socle obligatoire ou du R1 obligatoire. Dans le cas où le salarié y souscrit volontairement, il assumera individuellement à 100 % la ou les cotisations du régime optionnel pour lui et éventuellement ses ayants droit, sans remise en cause de la participation à 50 % de l'employeur sur le régime obligatoire souscrit pour l'ensemble des salariés par l'entreprise.

Le salarié pourra modifier son choix d'options facultatives comme suit :

- à la hausse, au 1^{er} janvier de l'année qui suit sa demande ;
- à la hausse ou à la baisse, en cas de changement de situation de famille (naissance, mariage ou Pacs, divorce ou décès du conjoint), cette modification prenant effet au 1^{er} jour du mois suivant sa demande écrite ;
- à la baisse après une durée de 2 ans d'adhésion dans le niveau de garanties précédent, avec prise d'effet au 1^{er} janvier qui suit sa demande.

À titre exceptionnel, lors de la mise en place du nouveau régime à effet du 1^{er} janvier 2022, le salarié affilié antérieurement pourra souscrire à l'option supérieure à effet du 1^{er} janvier 2022 ; et le salarié ayant souscrit antérieurement à l'option 2, pourra exceptionnellement modifier son niveau optionnel de garanties option 2 à la baisse vers l'option 1, à effet au plus tard du 1^{er} avril 2022.

Les options et régimes supplémentaires figurent en annexes.

Article 11.6 | *Organismes assureurs recommandés du régime frais de santé de la branche ÉCLAT*

Article 11.6 .1 | Nom des organismes assureurs recommandés

Il est rappelé que les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale ÉCLAT ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions du présent régime, sauf cas de dispenses prévus à l'article 11.2 du présent texte.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale et, conformément après une procédure de recommandation d'appel d'offres telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

Pour les garanties frais de santé :

- le groupement de coassurance AESIO mutuelle/Malakoff Humanis Prévoyance composé de AESIO Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 627 391 et dont le siège social est situé 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris, et de Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 691 181 et dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- le groupement de co-assurance APICIL Prévoyance/Mutami composé de APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Livre IX du Code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 321 862 500. et dont le siège social est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire et Cuire et de Mutami : mutuelle

soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 776 950 677 et dont le siège social est situé au 70, boulevard Matabiau, BP 7051, 31069 Toulouse Cedex 7 ;

- le groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle/MGEN composé de Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 538 518 473 et dont le siège social est situé 143, rue Blomet, 75015 Paris et de MGEN, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399 et dont le siège social est situé 3, square Max-Hymans, 75748 Paris Cedex 15 ;
- UMANENS : union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499 et dont le siège social est situé 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris composée de :
 - la Mutuelle Familiale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 784 442 915 dont le siège social est situé 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, (co-assureur, gestionnaire et distributeur) ;
 - identités Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 379 655 541 dont le siège social est situé 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris (co-assureur et distributeur) ;
 - l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé 19, rue de Paris, 93013 Bobigny Cedex (co-assureur et distributeur).

UMANENS est associée dans le cadre d'un groupement constitué avec AG2R La mondiale, pour la distribution.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Les entreprises qui utilisent le dispositif soit du chèque emploi associatif (CEA), soit du titre emploi entreprise (TTE), soit du chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE), soit du titre emploi service entreprise (TESE) ne sont pas dispensées des formalités et obligations propres au régime frais de santé et de ces garanties pour les salariés. Elles doivent obligatoirement contacter un organisme afin de compléter un formulaire d'adhésion, et porter à la connaissance de son assureur le nombre de salariés couverts par le présent régime.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

Article 11.6.2 | Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du

code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2022, soit pour le 1^{er} janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 11.7 | Degré élevé de solidarité frais de santé (DES frais de santé)

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche ÉCLAT a instauré, des garanties frais de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, ceci dans le prolongement de l' accord distinct en référence à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé, conclu par les partenaires sociaux le 2 décembre 2016, afin d'organiser leur politique d'action sociale, de prévention et de solidarité.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Un nouvel accord de branche dédié au DES et qui viendra préciser notamment le mode de gestion sera conclu ultérieurement. En effet, compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et patronales ont unanimement retenu, en application du dernier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale comme organisme gestionnaire unique de ces politiques de solidarité relatives aux frais de santé, l'organisme suivant :

L'OCIRP, (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

Article 4 | *Suivi et pilotage du régime prévoyance et du régime frais de santé*

Cet article crée un titre XII à la CCN comme suit :

« Titre XII Suivi et pilotage du régime prévoyance et frais de santé

Les régimes prévoyance et frais de santé sont administrés, suivis et pilotés par la commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance.

Article 12.1 | *Composition*

La commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives au plan national dans la convention collective, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Cette commission sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Article 12.2 | *Missions*

Cette commission paritaire :

- négocie et conclut, en application de ce titre, le contrat général d'assurance prévoyance et frais de santé complété du protocole technique et financier et celui relatif aux règles de gestion produit par les organismes recommandés du régime de prévoyance et frais de santé ;
- contrôle l'application des règles relatives aux régimes de prévoyance et frais de santé ;
- décide par délibération des interprétations à donner au présent titre ;
- étudie et apporte une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance et frais de santé ;
- émet par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- délibère sur tous les documents d'information concernant le régime que diffusent les organismes recommandés ;
- analyse les demandes et accorde des aides exceptionnelles dans le cadre du fonds social de branche institué en application de l'article 5 du présent accord ;
- informe une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime.

La commission paritaire débat de tout ce qui concerne les problèmes d'interprétation, d'orientation générale et d'application du régime de prévoyance et frais de santé.

D'autre part, elle assure le contrôle du régime de prévoyance et frais de santé. Elle propose à la commission mixte les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes recommandés.

À cet effet, les organismes recommandés lui communiquent chaque année les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, conformément aux dispositions prévues dans les protocoles techniques et financiers ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

La commission paritaire peut le cas échéant se faire accompagner par des conseils indépendants pour analyser la consolidation technique du régime effectuée par les organismes recommandés, conformément aux protocoles techniques et financiers signés entre les organismes recommandés et la commission mixte.

La commission paritaire peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes recommandés lors d'une présentation annuelle d'un bilan comptable et par exercice de survenance des résultats des dits régimes.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la mutualisation des risques et les engagements pris avec les organismes recommandés sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans. »

Article 5 | *Fonds social de branche*

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le contexte actuel de solidarité réaffirmée, compléter les actions menées dans le cadre du DES, par des interventions prenant la forme d'aides exceptionnelles. Ces dernières seront délivrées dans le cadre d'un fonds social spécifique ne relevant pas du champ du degré élevé de solidarité, au bénéfice des salariés et entreprises qui participent à la mutualisation du régime de prévoyance et frais de santé. Il donnera lieu à la négociation d'un nouvel accord de branche ultérieurement.

Le fonds social de la branche aura pour objet d'aider ou d'accompagner des personnes en situation difficile, et notamment de leur attribuer des allocations individuelles à caractère excep-

tionnel. Il peut également avoir pour objet de compléter les actions collectives de prévention, sur une problématique particulière mise en œuvre par les partenaires sociaux au bénéfice de la population des salariés.

La commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance fixera le fonctionnement du fonds social.

Ce fonds sera financé par une quote-part des excédents du régime de prévoyance et du régime frais de santé pouvant aller jusqu'à 5 % du bénéfice technique constaté sur un exercice et il bénéficiera de 90 % des produits financiers qui lui sont attachés, sur la base de l'actif général des organismes assureurs recommandés ou du concentrateur qui en assure la gestion financière.

Dans le cadre d'actions collectives de prévention, ce fonds pourra être financé, sur décision de la commission paritaire nationale de gestion santé prévoyance et à titre temporaire, par une contribution exceptionnelle déduites des cotisations encaissées. Cette contribution sera alors affectée aux comptes de résultats.

En tout état de cause, le fonds social dédié à la branche restera la propriété du régime de prévoyance ou frais de santé piloté par les partenaires sociaux, en cas de résiliation du contrat collectif d'assurance.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Article 7 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau de garantie frais de santé

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale
 PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale
 FR : Frais réels engagés par l'assuré
 LPP : Liste des produits et prestations remboursés par la Sécurité sociale
 PLV : Prix limite de Vente
 HLF : Honoraire Limite de Facturation
 DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
 OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
 OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

PMSS
 (2021) 3 428 €

		CCN ECLAT (1518)					
		Base		Option 1		Option 2	
		Prestations ss déduct* de la Séc. Sociale **		Prestations ss déduct* de la Séc. Sociale **		Prestations ss déduct* de la Séc. Sociale **	
		DPTM	Hors DPTM	DPTM	Hors DPTM	DPTM	Hors DPTM
GARANTIES*							
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et à domicile y compris la maternité)	Frais de séjour						
	Conventionné	100% BR		200% BR		300% BR	
	Non conventionné	100% BR		100% BR		100% BR	
	Forfait journalier [1]						
	Hospitalier	100% du forfait		100% du forfait		100% du forfait	
	Psychiatrique	100% du forfait		100% du forfait		100% du forfait	
	Honoraires - Secteur conventionné						
	Actes de chirurgie	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
	Actes d'anesthésie	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
	Actes techniques médicaux	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
	Autres honoraires	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
Chambre particulière - Secteur conventionné	Avec nuitée	1% PMSS		2% PMSS		3% PMSS	
	Ambulatoire	Néant		2% PMSS		3% PMSS	
	Frais d'accompagnement (enfant - de 12ans)	0,5% PMSS		1,5% PMSS		2% PMSS	
	Participation forfaitaire sur les actes lourds	100% du forfait		100% du forfait		100% du forfait	
Transp ort	Frais de transport ou de transfert entre établissement (remboursés Ss)	100% BR		100% BR		100% BR	
Soins médicaux courants	Honoraires médicaux						
	Généralistes	120% BR	100% BR	120% BR	100% BR	120% BR	100% BR
	Spécialistes hors Psychiatre, Neuropsychiatre et Neurologue	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
	Psychiatre, Neuropsychiatre et Neurologue	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
	Cardiologue	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
	Professeur - Praticien Hospitalier	170% BR	150% BR	220% BR	200% BR	220% BR	200% BR
	Actes de chirurgie, actes médicaux techniques	120% BR	100% BR	145% BR	125% BR	170% BR	150% BR
	Actes d'imagerie médicale, Actes d'échographie	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
	Analyses et examens de laboratoire						
	Remboursés par la Ss (Actes de Biologie)	100% BR		100% BR		100% BR	
	Remboursés par la Ss (autres actes)	100% BR		100% BR		100% BR	
	Auxiliaires médicaux	100% BR		100% BR		100% BR	
	Sage femme	120% BR		120% BR		120% BR	
	Médicaments						
	SMR faible	15% BR		100% BR		100% BR	
	SMR modéré	100% BR		100% BR		100% BR	
	SMR important	100% BR		100% BR		100% BR	
	Traitement anti tabac prescrit et pris en charge	100% BR		100% BR		100% BR	
	Traitement anti tabac prescrit et non pris en charge	1,5% PMSS / an		2% PMSS / an		4% PMSS / an	
	Vaccins prescrits remboursés Ss	100% BR		100% BR		100% BR	
	Vaccins prescrits et non remboursés	1,5% PMSS / an		2% PMSS / an		2% PMSS / an	
	Médicaments prescrits pour la prévention du paludisme, la fièvre jaune et autres maladies infectieuses liées aux voyages et non pris en charge	2% PMSS / an		2% PMSS / an		2% PMSS / an	
	Matériel médical, produits et dispositifs (hors auditif) [2]						
	Prothèse capillaire prise en charge Ss	100% BR		200% BR		300% BR	
	Prothèse mammaire prise en charge Ss	100% BR		200% BR		300% BR	
	Semelle orthopédique	100% BR		200% BR		300% BR	
	Petits appareillages et produits	100% BR		200% BR		300% BR	
	Autres appareillages et produits	100% BR		200% BR		300% BR	
	Participation forfaitaire sur les actes lourds	100% du forfait		100% du forfait		100% du forfait	
	Cures thermales acceptées et forfait hébergement						
	Cure + Forfait frais d'hébergement	100% BR		100% BR + 5% PMSS		100% BR + 7% PMSS	
	Cures thermales avec hospitalisation	100% BR		100% BR + 5% PMSS		100% BR + 7% PMSS	
Aides auditives	Equipement 100% Santé (Equipement de Classe I)						
	Assuré <= 20 ans ou atteint de cécité	100% FR dans la limite des PLV		100% FR dans la limite des PLV		100% FR dans la limite des PLV	
	Assuré > 20 ans						
	Equipement libre (Equipement de Classe II)						
	Assuré <= 20 ans ou atteint de cécité	100% BR		150% BR		190% BR	
	Assuré > 20 ans	100% BR		150% BR		190% BR	
	Entretien / réparation / Piles et autres consommables	100% BR		100% BR		100% BR	

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale
 PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale
 FR : Frais réels engagés par l'assuré
 LPP : Liste des produits et prestations remboursés par la Sécurité sociale
 PLV : Prix limite de Vente
 HLF : Honoraire Limite de Facturation
 DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
 OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
 OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

Abréviations

PMSS
 (2021) 3 428 €

CCN ECLAT (1518)						
Base		Option 1		Option 2		
Prestations ss déduct° de la Séc. Sociale **		Prestations ss déduct° de la Séc. Sociale **		Prestations ss déduct° de la Séc. Sociale **		
DPTM	Hors DPTM	DPTM	Hors DPTM	DPTM	Hors DPTM	
GARANTIES*						
Optique	Équipement optique 100% Santé (Classe A) Bénéficiaire de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) Bénéficiaire de moins de 16 ans (Monture + 2 Verres) Prestation d'appairage (verres classe A + réfraction différente) Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	100% FR dans la limite de PLV		100% FR dans la limite de PLV		100% FR dans la limite de PLV
	Équipement Libre (Classe B)					
	Monture					
	Adulte	80 €		100 €		100 €
	Enfant	60 €		85 €		100 €
	Verres adultes					
	Verre simple	40 €		120 €		130 €
	Verre complexe	90 €		220 €		230 €
	Verre très complexe	150 €		250 €		260 €
	Verres enfants					
	Verre simple	40 €		80 €		90 €
	Verre complexe	90 €		180 €		190 €
	Verre très complexe	90 €		180 €		190 €
	Prestations supplémentaires (équipement classe A ou B)					
	Prestation d'adaptation (verres classe A)	100% BR		100% BR		100% BR
	Prestation d'adaptation (verres classe B)	100% BR		100% BR		100% BR
	Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR		100% BR		100% BR
	Autres suppléments pour verres de classe A ou B	100% BR		100% BR		100% BR
Dentaire	Lentilles					
	Remboursées par la Ss	100% BR + 3% PMSS / an		100% BR + 3% PMSS / an		100% BR + 5% PMSS / an
	Refusées par la Ss	Néant		3% PMSS / an		5% PMSS / an
	Chirurgie réfractive	10% PMSS / œil		22% PMSS / œil		35% PMSS / œil
	Soins et prothèses 100% Santé	100% FR dans la limite des HLF		100% FR dans la limite des HLF		100% FR dans la limite des HLF
	Inlay core					
	Autres soins prothétiques et prothèses dentaires					
	Prothèses panier maîtrisé					
	Inlay / Onlay	125% BR dans la limite des HLF		150% BR dans la limite des HLF		175% BR dans la limite des HLF
	Inlay core	150% BR dans la limite des HLF		175% BR dans la limite des HLF		200% BR dans la limite des HLF
	Prothèse Incisive / Canine / 1ère Prémolaire (max 3 / an) [3]	275% BR dans la limite des HLF		350% BR dans la limite des HLF		450% BR dans la limite des HLF
	Prothèse 2ème prémolaire et molaire (max 3 / an) [3]	200% BR dans la limite des HLF		250% BR dans la limite des HLF		350% BR dans la limite des HLF
	Prothèses panier libre					
	Inlay / Onlay	125% BR		150% BR		175% BR
	Inlay core	150% BR		175% BR		200% BR
	Prothèse Incisive / Canine / 1ère Prémolaire (max 3 / an) [3]	275% BR		350% BR		450% BR
	Prothèse 2ème prémolaire et molaire (max 3 / an) [3]	200% BR		250% BR		350% BR
Actes Divers	Soins dentaires	100% BR		100% BR		100% BR
	Soins dentaires					
	Autres actes dentaires					
	Parodontologie remboursée Ss	150% BR		150% BR		150% BR
	Parodontologie non remboursée Ss	Néant		Néant		Néant
	Orthodontie acceptée Ss	200% BR		250% BR		300% BR
	Orthodontie non prise en charge Ss	Néant		Néant		Néant
	Désobturation endodontique (maxi 2 actes tous les 3 ans/benef) [4]	2% PMSS / Désobturation		2,5% PMSS / Désobturation		2,5% PMSS / Désobturation
	Implantologie					
	Implant + pilier dentaire (maxi 2 tous les 3 ans/benef.) [4]	8% PMSS / Implant + pilier		10% PMSS / Implant + pilier		12% PMSS / Implant + pilier
	Ostéodensitométrie prescrite et prise en charge Ss	100% BR +13 € / an		100% BR + 25 € / an		100% BR + 38 € / an
	Ostéodensitométrie prescrite et non prise en charge Ss	Néant		25 € / an		50 € / an
	Diététicien	25 € / séance (max 2 / an)		25 € / séance (max 2 / an)		25 € / séance (max 2 / an)
	Médecines douces reconnues par les annuaires professionnels de praticiens et non remboursées par la Sécurité sociale (Ostéopathe / Etiopathe / Chiropracteur / Psychologue / Psychomotricien / Acupuncteur, Podologue)	25 € / séance (max 2 / an)		35 € / séance (max 3 / an)		35 € / séance (max 5 / an)
	Forfait petit appareillage prescrit et inscrit sur la LPP, avec reste à charge (hors appareillages auditifs et équipements optiques)	25 €/an		35 € / an		50 € / an
	Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	100% BR		100% BR		100% BR

* La grille sera adaptée pour ce qui est du Régime Local sans modifications des niveaux de remboursements présents dans le tableau à l'exception du forfait journalier hospitalier en hôpital ou clinique qui est remboursé à hauteur de 20 euros [valeur 2021] et en établissement psychiatrique à hauteur de 15 euros [valeur 2021]

** Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et incluent le remboursement de la Sécurité sociale. Lorsque le professionnel de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité. Pour les prestations en euros, les montants forfaitaires sont remboursés dans la limite des frais réellement acquittés par l'assuré.

[1] Prévu à l'article L.174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

[2] Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale

[3] Limité à 3 prothèses par an par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge 125% BR (Couronnes, bridges et inter de bridge/Couronnes sur implant/Prothèses dentaires amovibles ou fixes /Réparation sur prothèses.)

[4] La durée des 3 ans est considérée à partir de la date des premiers actes ou soins réalisés et ayant donné lieu à remboursement.

Avenant n° 16 du 28 septembre 2021

relatif à la mise à jour de la CCN

NOR : ASET2151049M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant vient mettre à jour plusieurs dispositions de la CCN MTG (IDCC 1930).

D'une part, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour la convention collective à la suite de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

D'autre part, ils ont souhaité mettre en adéquation la rédaction de la définition du salaire de référence de la garantie maintien de salaire avec celle du régime de prévoyance. Par ailleurs, l'annexe III « Tableau des garanties de ressources » est revue, elle modifie les conditions d'ancienneté des ouvriers employés et précise les dispositions applicables aux salariés relevant du droit local d'Alsace-Moselle.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 77 de la CCN « Congés exceptionnels »

Les partenaires sociaux se sont accordés pour que le nouvel article 77 soit rédigé comme suit :

« Des congés payés pour événements exceptionnels sont accordés aux salariés, dans les conditions suivantes :

- 5 jours pour le mariage, le remariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un Pacs ;
- 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant^[1] ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, ou du partenaire pacsé, du concubin, du père ou de la mère du salarié, des beaux-parents du salarié, d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, des grands-parents ou petits-enfants du salarié ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour afin de permettre au salarié de participer à la journée obligatoire "Défense et citoyenneté".

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec les congés pour événements familiaux prévus par la loi et ayant le même objet. »

Article 2 | Modification de l'article 50 de la CCN. Garantie de ressources

Les dispositions de l'article 50 sont modifiées comme suit :

« En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie de garanties de ressources (incluant les indemnités journalières de la sécurité sociale) dans les conditions détaillées dans le tableau annexe III.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles, l'entreprise est tenue de prendre en charge l'intégralité de la part de ces garanties de ressources complétant l'indemnisation par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conseillent vivement aux entreprises de souscrire auprès d'un organisme assureur un contrat d'assurance couvrant en tout ou partie ces garanties de ressources.

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire brut limité à la tranche B et soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris le 13^e mois et les primes de vacances et hors frais professionnels

[1] En application des dispositions de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, cette durée de 5 jours est portée à 7 jours ouvrés lorsque :

- l'enfant décédé avait moins de 25 ans ;
- l'enfant décédé était lui-même parent, quel que soit son âge ;
- décède une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente.

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente, le congé décès est cumulable avec un congé de deuil de 8 jours à prendre dans l'année suivant la date du décès.

des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Limite des garanties

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. En application de cette limite, l'indemnisation étant calculée sur la rémunération nette, les indemnités journalières doivent être déduites pour leur montant brut, avant déduction des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Absences successives

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de douze mois consécutifs, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus sans toutefois que le nombre des jours indemnisés puisse, pendant ladite année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de douze mois consécutifs, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence.

Ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application, pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru. »

Article 3 | **Modification de l'annexe III « Tableau des garanties de ressource »**

« Annexe III Tableau des garanties de ressource

Ancienneté dans la profession	Indemnisation 100 % du salaire de référence	Indemnisation 75 % du salaire de référence
Ouvriers/employés		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus	Du 4 ^e au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 90 ^e jour
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 21 ans inclus	Du 4 ^e au 60 ^e jour	Du 61 ^e au 150 ^e jour
Supérieure à 21 ans	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 190 ^e jour
Agents de maîtrise et techniciens assimilés		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus	Du 4 ^e au 90 ^e jour	–
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 150 ^e jour
Supérieure à 23 ans	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 190 ^e jour
Cadres		
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 15 ans inclus	Du 4 ^e au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 180 ^e jour
Supérieure à 15 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4 ^e au 180 ^e jour	–

Ancienneté dans la profession	Indemnisation 100 % du salaire de référence	Indemnisation 75 % du salaire de référence
Supérieure à 23 ans	Du 4 ^e ^[*] au 180 ^e jour	Du 181 ^e au 190 ^e jour
[*] Intervention au 1 ^{er} jour en cas d'accident du travail/maladie professionnelle.		

Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail. »

Article 4 | *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les anciennes dispositions des articles de la convention collective précités.

Les autres dispositions de la CCN MTG restent inchangées.

Article 5 | *Formalités administratives*

5.1. Dispositions relatives 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 avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

5.4. Extension et formalités

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord de branche du 21 octobre 2021
relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2151041M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

SNE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2020, les offices notariaux comme de nombreuses entreprises de France ont été confrontés à l'épidémie de « Covid-19 » et à ses répercussions économiques et sociales.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la branche du notariat se sont régulièrement réunis afin de rechercher des solutions pour limiter autant que possible l'impact de la crise sur les offices et leurs salariés. Ainsi, dès le 15 mai 2020, ils ont conclu un avenant n° 1 à l'accord du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels dans le notariat, pour y introduire une disposition concernant l'épidémie de Coronavirus (Covid-19). Ils ont par ailleurs constaté, au travers du suivi attentif mensuel des conséquences économiques de l'épidémie, que le recours au dispositif d'activité partielle était déterminant pour la pérennité des offices et le maintien dans l'emploi des salariés.

Dans le notariat, l'année 2020 a été marquée par une baisse généralisée des produits d'exploitation, plus marquée dans les grandes agglomérations. Lors du premier confinement, entre les mois de mars et de mai 2020, les conséquences sur l'activité du notariat ont été particulièrement importantes avec l'arrêt brusque de toute réception de clientèle et de toute activité liée à l'immobilier, notamment. Sur cette période une baisse de 30 % des produits d'exploitation mensuels a été constatée pour l'ensemble des offices, constat aggravé s'il est tenu compte de la hausse du nombre d'offices en application de la loi croissance. Il a ainsi été observé une

baisse moyenne de 28,5 % des produits d'exploitation en mars et de 55,8 % en avril, diversement répartie sur le territoire national et selon la taille des offices. Les offices ayant certaines typologies de clientèles ou d'activités (négociation immobilière par exemple) ont été plus particulièrement impactés par les confinements successifs. Sur cette période, la moitié des offices a enregistré des pertes, en dépit des aides mises en place par la profession et l'État.

À l'issue du confinement, la reprise n'a pas été homogène sur tout le territoire. Les offices de taille importante implantés dans les grandes métropoles n'ont pas retrouvé leur activité. Ils ont subi une baisse de 18,3 % des produits d'exploitation en 2020, or il s'agit des offices dans lesquels l'effectif salarié est le plus élevé. Leurs difficultés constituent un risque sérieux pour l'emploi.

Si l'activité dans la plupart des professions a repris en 2021, il apparaît néanmoins que la situation économique nationale durablement dégradée pourrait avoir des conséquences dans les mois à venir sur la situation économique des offices. En effet, l'impact décalé des difficultés rencontrées par certains secteurs économiques et le resserrement des conditions des crédits immobiliers imposées par les banques pourraient obérer durablement l'activité du notariat. Ces difficultés seraient accentuées en cas de nouveau confinement lié à l'évolution de l'épidémie.

Ce diagnostic a conduit les partenaires sociaux à considérer de leur responsabilité d'engager des négociations relatives à l'activité partielle de longue durée, ci-après dénommée APLD, dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise, pour les offices qui le souhaitent et qui en auront le besoin, la mise en place d'un tel dispositif, dans les conditions prévues par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

L'APLD est en effet un dispositif destiné à assurer le maintien de l'emploi dans les offices confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif ouvre droit pour les salariés concernés à une meilleure indemnisation des heures chômées et pour l'employeur à une prise en charge plus élevée des indemnités d'activité partielle versées aux salariés en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans les conditions détaillées à l'article 10 ci-après.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés des offices, et des organismes assimilés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD pour le maintien dans l'emploi ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres sala-

riés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Article 4 | *Durée d'application du dispositif d'APLD*

Les offices peuvent recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Article 5 | *Réduction maximale de l'horaire de travail*

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'office ou l'organisme assimilé est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'office ou de l'organisme assimilé.

Article 6 | *Engagements en matière d'emploi*

L'engagement en matière d'emploi de l'office ou de l'organisme assimilé se traduit par une garantie de maintien de l'emploi.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les offices ou les organismes assimilés devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié concerné par le dispositif ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de l'organisme assimilé en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 7 | *Engagements en matière de formation professionnelle*

Au cours de cette période d'APLD, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formations visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au deuxième paragraphe du présent article.

Article 8 | Engagements en matière d'indemnisation

Conformément aux articles 7 et 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par lesdites dispositions réglementaires.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'office ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

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

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,30 €. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au cinquième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code (salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 9 | Couverture sociale du salarié placé en APLD

Congés payés

Conformément aux dispositions du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

13^e mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13^e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'activité partielle de longue durée et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas

été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

Jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'activité partielle de longue durée n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

Article 10 | Condition du recours à l'APLD

Le recours à l'APLD peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif d'entreprise, soit en application du présent accord de branche étendu.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les offices ou les organismes assimilés qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD, élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions dudit dispositif, adapté à la situation de l'étude, dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

10.1. Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'office, ou l'organisme assimilé, et ses perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'APLD ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;

4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle de longue durée est sollicitée, sans rétroactivité possible (le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs ou non) ;

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD.

10.2. Homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation avant le 30 juin 2022.

La demande d'homologation est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'office ou de l'organisme assimilé, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

10.3. Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'APLD par écrit.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ; – les perspectives de reprise de l'activité.

Article 11 | Dispositions de suivi

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les offices ayant mis en œuvre l'APLD sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article 39.5 de la convention collective nationale du notariat.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'office ;

- ou l'accord collectif de l'office anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, à l'adresse suivante cppni.notariat.csn@notaires.fr.

Article 12 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 13 | Durée et publicité

Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

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

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

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle de document unilatéral

Préambule Diagnostic sur la situation économique

En 2020, les offices notariaux comme de nombreuses entreprises de France ont été confrontés à l'épidémie de « Covid-19 » et à ses répercussions économiques et sociales.

Dans le notariat, l'année 2020 a été marquée par une baisse généralisée des produits d'exploitation, plus marquée dans les grandes agglomérations. Lors du premier confinement, entre le mois de mars 2020 et le mois de mai, les conséquences sur l'activité du notariat ont été particulièrement importantes avec l'arrêt brusque de toute réception de clientèle et de toute activité liée à l'immobilier, notamment. Sur cette période une baisse de 30 % des produits d'exploitation mensuels a été constatée pour l'ensemble des offices, constat aggravé si on tient compte de la hausse du nombre d'offices en application de la loi croissance. Il a ainsi été observé une baisse moyenne de 28,5 % des produits d'exploitation en mars et de 55,8 % en avril, diversement répartie sur le territoire national et selon la taille des offices. Les offices ayant certaines typologies de clientèles ou d'activités (négociation immobilière par exemple) ont été plus particulièrement impactées par les confinements successifs. Sur cette période, la moitié des offices a enregistré des pertes, en dépit des aides mises en place par la profession et l'État.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du notariat ont conclu un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée, ci-après dénommé APLD, le XXXXXX étendu par... permettant aux offices de mettre en œuvre ledit dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Notre office est aujourd'hui confronté à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois. (à détailler).

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche *[en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »]* est de mettre en œuvre l'APLD au sein de l'office.

Article 1^{er} | Période de mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicitée du... au... (six mois maximum).

Le recours à ce dispositif au sein de l'office pourra être renouvelé par période de six mois dans les conditions décrites à l'article 4 de l'accord de branche. Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 24 (vingt-quatre) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 36 mois.

Article 2 | Salariés et activités éligibles

Option n° 1 : tous les salariés de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2 : le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'office :

- activités XXXXX *[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]* ;
- fonctions *[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]*.

Tous les salariés de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...)

Article 3 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés sera réduit au maximum de... % [maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail], conformément à l'article 5 de l'accord de branche.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 4 | Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale. C'est pourquoi l'office s'interdit, en application de l'article 6 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'office pendant toute la durée d'APLD.

Article 5 | Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de cette période d'APLD, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié placé en APLD, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formation visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

Article 6 | Engagements en matière d'indemnisation

L'employeur verse au salarié placé en APLD une indemnité horaire, déterminée en fonction de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à... % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,11 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 7 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Les salariés seront informés individuellement sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier), au moins sept jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle par écrit.

(À supprimer si pas de CSE dans l'office.) L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD,...) des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et affiché sur les lieux de travail. Cette communication et cet affichage font état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature, soit le... et au plus tard le lendemain de son homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au... [maximum 36 mois].

Article 9 | Demande d'homologation de la décision unilatérale

Le présent document unilatéral est adressé par l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (cf. article R. 5122-26 du code du travail).

(À supprimer si pas de CSE dans l'office.) Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique. L'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'office sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative au terme de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation. *[À compléter également lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'office.]*

L'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique dans les mêmes délais. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

L'autorisation est renouvelée par périodes de six mois au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic

actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'office ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 10 | *Publicité et transmission à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail. Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, à l'adresse suivante : cppni.notariat.csn@notaires.fr.

Fait à..., le... [Signature.]

Accord de branche du 21 octobre 2021
relatif au financement des syndicats

NOR : ASET2151047M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'année civile 2021, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2021 par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240 000 €.

En application de l'article 1^{er} de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

- fédération des services CFDT : 48 634 € ;
- syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 39 677 € ;
- fédération « commerce, services et force de vente » CFTC : 40 330 € ;
- fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 47 558 € ;
- fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 63 782 €.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2021.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

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

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L2261-24 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord de branche du 21 octobre 2021
relatif à la rémunération des apprentis

NOR : ASET2151044M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

Le contrat d'apprentissage prévoit des périodes de formation théorique et des périodes de mise en œuvre pratique dans une entreprise. Il permet à l'apprenti d'intégrer une entreprise et d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) délivrés par des organismes de formation dédiés : centre de formation d'apprentis (CFA), CFA d'entreprise, une unité de formation par l'apprentissage (UFA).

Dans la branche notariat, les formations en alternance ont longtemps été effectuées majoritairement en contrat de professionnalisation encadré par l'accord de branche du 10 juillet 2008, alors que le contrat d'apprentissage, moins répandu, était régi par les dispositions légales, sans dispositions conventionnelles spécifiques.

Constatant l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux du notariat ont décidé d'établir une grille de rémunération lisible et sécurisante pour les employeurs et les salariés, en cohérence avec la grille des rémunérations fixée par la convention collective nationale et l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation, calculé sur la base :

- du minimum conventionnel de branche pour les apprentis de moins de 26 ans qui ne sont pas titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale ;

- de la corrélation diplômes / classification prévue à l'article 15.6 de la convention collective nationale pour les apprentis titulaires d'un BTS « notariat » ou d'une licence des métiers du notariat.

Cela étant exposé, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération des apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention de l'un des diplômes du notariat suivants perçoit une rémunération égale à :

Diplôme préparé	18-20 ans	21-25 ans	+ 26 ans
BTS « notariat »			
Licence professionnelle métiers du notariat	65 % du E2	75 % du E2	100 % du Smic
DMN			

Article 2 | Rémunération des apprentis titulaires d'un BTS « notariat », d'une licence professionnelle métiers du notariat ou d'un diplôme des métiers du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un BTS « notariat » ou d'une licence professionnelle métiers du notariat perçoit une rémunération égale à :

Apprenti titulaire du BTS « notariat »	85 % du T1 les 6 premiers mois 90 % du T1 les 6 mois suivants
Apprenti titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat	T1 132

Article 3 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord s'applique aux contrats d'apprentissage signés à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Article 5 | Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 6 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

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

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

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

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 43 du 21 octobre 2021
à la convention collective du 8 juin 2001
dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2151040M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre de la mise à jour des dispositions de la convention collective nationale du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment ainsi l'importance de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation.

Cela étant exposé, les parties conviennent ce qui suit.

Article 1^{er}

L'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est modifié comme suit :

« 29.1.1. Mise en œuvre du plan de développement des compétences

En application des dispositions en vigueur du code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail.

En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié qui doit être formalisé et peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. »

Article 2

L'article 29.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est supprimé et remplacé comme suit :

« 29.2. Compte personnel de formation (CPF)

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, géré par la caisse des dépôts et consignations, ouvert, alimenté et fermé dans les conditions légales. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une des formations éligibles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.

En application des articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut également mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La formation financée dans le cadre du compte personnel de formation n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail. Mais, lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Le compte personnel de formation peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des

droits qui y sont inscrits, ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de branche. »

Article 3

L'article 29.3.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est supprimé et remplacé comme suit :

« 29.3.2. Reconversion ou promotion par alternance

En application des dispositions légales en vigueur, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elle concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au grade de licence.

Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

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

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.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2021.

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

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 44 du 21 octobre 2021
à la convention collective du 8 juin 2001
dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015
relatif au comité économique et social

NOR : ASET2151043M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises. Ainsi, le Comité social et économique remplace désormais les trois instances qui existaient antérieurement : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cadre de la mise à jour des dispositions de la convention collective nationale du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, les partenaires sociaux ont décidé d'abroger l'Article 35 relatif aux délégués du personnel devenu obsolète et de modifier les articles 36 et 37 pour y intégrer les dispositions légales relatives au Comité social et économique.

Ils sont ainsi convenus de ce qui suit.

Article 1^{er}

L'article 35 de la convention collective nationale du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 relatif aux délégués du personnel est abrogé.

Article 2

L'article 36 de la convention collective nationale du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est modifié et remplacé comme suit :

« Article 36 | *Comité économique et social*

Dans les offices occupant au moins 11 salariés, au sens de la loi, l'employeur doit organiser tous les 4 ans des élections des membres du comité social et économique, dans les conditions fixées par la loi.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du comité social et économique sont déterminés par la loi.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, le comité social et économique dispose, pour l'exercice de ses attributions, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles financé par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. Cette contribution est versée dans le mois de sa fixation. Son montant ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales ou réglementaires. »

Article 3

L'article 37 de la convention collective nationale du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 relatif au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est modifié et remplacé comme suit :

« Article 37 | *Les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail du comité économique et social*

Dans les offices de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique disposent d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, au moins 4 réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité, conditions de travail. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2021.

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

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

Accord du 8 septembre 2021
relatif au télétravail

NOR : ASET2151050M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par le (la) salarié(e) hors de ces locaux, sur la base du double volontariat -salarié et employeur- en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il peut s'exercer de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Le présent accord réaffirme la volonté des partenaires sociaux de traiter le télétravail comme un projet de changement organisationnel prenant en compte les enjeux de la qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de performance de l'entreprise.

La mise en place du télétravail nécessite une négociation collective et/ou un dialogue social au niveau de l'entreprise en soutien à l'amélioration des conditions de travail des salarié(e)s et à la stratégie de l'entreprise.

Dans ce cadre, les dispositions prises par l'entreprise ne doivent pas générer une dégradation des conditions de travail. Plus spécifiquement, elles doivent intégrer la prévention de l'isolement, l'articulation entre les temps de travail collectifs en présentiel et les temps de télétravail

et permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que le droit à la déconnexion.

À cette fin, il s'agit dans ce présent accord de prendre en compte les situations habituelles ou occasionnelles de télétravail ainsi que les situations exceptionnelles en assurant un socle commun à la négociation des conditions de mise en œuvre au sein des entreprises de la branche.

Il s'agit également de faire du télétravail une opportunité supplémentaire de développer au sein des entreprises le dialogue social, de renforcer l'autonomie dans le travail et la capacité à agir de chaque salariée. Les salariées sont d'autant en capacité de télétravailler sans risques psycho-sociaux que l'entreprise donne du sens au travail à réaliser, instaure la confiance dans les relations de travail et qu'ils (elles) partagent et comprennent les orientations fixées par l'entreprise.

À ces conditions, le télétravail renforce l'attractivité des entreprises dans la mesure où les salarié(e)s y voient une réduction des déplacements et de l'empreinte carbone, et une amélioration des équilibres de vie.

Le télétravail participe à la qualité de vie au travail et, à ce titre, contribue aux principes de la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise).

Cet accord vise également à suivre la directive 2002/73/CE du parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002, et le traité instituant la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le pacte mondial des nations unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (droit de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption).

Aussi, le présent accord donne aux entreprises un cadre leur permettant d'ouvrir la négociation collective et/ou le dialogue social autour du télétravail.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, et des dispositions légales en vigueur.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié(e)s.

Article 2 | Négociation collective et dialogue social

Article 2.1 | La négociation collective et/ou le dialogue social pour mettre en place le télétravail au sein des entreprises

La mise en place du télétravail fait l'objet d'une négociation collective quand des délégués syndicaux sont présents dans l'entreprise. À défaut de délégués syndicaux présents, cette mise en place doit faire l'objet d'un dialogue social en concertation avec les instances représentatives du personnel. À défaut d'accord, l'employeur pourra mettre en place le télétravail par le biais d'une charte soumise pour avis au CSE.

Au travers de la négociation ou du dialogue social, il s'agit d'assurer l'adéquation du télétravail aux besoins spécifiques de l'entreprise et de concilier conjointement les intérêts des salariées et de l'employeur.

Article 2.2 | *La négociation collective et/ou le dialogue social dans le cadre d'un télétravail mis en place au sein des entreprises*

Les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail, et notamment les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires y compris lorsque les acteurs du dialogue social et/ou de la négociation collective sont en télétravail.

Les salarié(e)s en télétravail ont des droits collectifs identiques à ceux des salarié(e)s travaillant dans les locaux de l'entreprise et notamment s'agissant de leurs relations avec les représentant(e)s du personnel et l'accès aux informations syndicales.

Le développement du télétravail nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre de la négociation collective et/ou du dialogue social dans l'entreprise pour qu'il s'exerce dans des conditions efficaces et satisfaisantes pour l'employeur, les salarié(e)s et leurs représentant(e)s. Les représentant(e)s du personnel et les organisations syndicales bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Ils doivent avoir la possibilité et les moyens de communiquer avec les salarié(e)s en télétravail ; ces moyens doivent être discutés en entreprise en fonction des contextes techniques de chacune. L'organisation des réunions sur site doit être fortement privilégiée.

Les moyens mis à disposition des organisations syndicales et des représentant(e)s du personnel (y compris pour les activités sociales et culturelles) doivent être discutés en entreprise en cohérence avec les outils existants ou à venir. Il peut s'agir de sites intranets, d'outils de messagerie dédiés...

En l'absence de représentant(e)s du personnel, le dialogue social avec les salariées doit être renforcé afin d'évaluer régulièrement la qualité de vie en télétravail.

Article 3 | *La mise en place du télétravail*

Article 3.1 | *Formalisation du télétravail*

Comme indiqué ci-dessus, le télétravail est mis en place soit par accord collectif, soit par charte élaborée par l'employeur. Il peut également être mis en place directement par avenant au contrat de travail.

Cette formalisation doit préciser au moins les informations suivantes :

- les conditions de passage en télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le (la) salarié(e) des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail et/ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le (la) salarié(e) en télétravail, que ce soit pour les salarié(e)s dont le temps de travail est suivi en heures ou pour les salarié(e)s en forfait jours ;
- les conditions de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire l'arrêt du télétravail du (de la) salarié(e) et son retour dans les locaux de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ou du (de la) salarié(e).

L'avenant au contrat de travail stipule les lieux du télétravail, les modalités de mise en œuvre, les moyens mis à disposition du (de la) salarié(e).

Article 3.2 | *Égalité professionnelle*

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salarié(e)s en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que

le (la) salarié(e) qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en termes de droit d'accès à la formation et au déroulement de carrière. À ce titre, la situation de télétravail sera abordée au cours d'un entretien entre le (la) salarié(e) et le (la) manager (par exemple entretien professionnel, entretien convention de forfait jours...).

Il est rappelé que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur au sein de la branche s'applique aux salarié(e)s de la branche en situation de télétravail.

L'entreprise s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes, ainsi que du même accès à la formation et au déroulement de carrière entre les salariées en télétravail et ceux (celles) qui ne le sont pas. En effet, la pratique du télétravail ne peut influencer la carrière des femmes et des hommes, et l'éloignement physique du (de la) salarié(e) en télétravail ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

Article 3.3 | Conditions d'éligibilité

Un diagnostic préalable des activités éligibles au télétravail facilite sa mise en œuvre ; il s'agit de repérer les activités ou tâches pouvant être exercées en télétravail. Dans ce cadre, il est conseillé de construire le projet de télétravail en anticipant les problématiques liées au fonctionnement collectif, en intégrant la conciliation des temps de vie professionnelle et vie personnelle et en anticipant les besoins en moyens matériels pour télétravailler.

Ce diagnostic est partagé avec le CSE et/ou les organisations syndicales. Cette approche permet de réfléchir collectivement au-delà des représentations des métiers caractérisés par de fortes exigences de présence sur site.

Ainsi, le télétravail est accessible à tous les salariés dans le cadre des contraintes des activités et tâches de chacun(e) : CDI, CDD, contrats en alternance (avec contrat de travail), salarié(e)s en temps partiel.

À poste constant, le télétravail ne doit pas impacter le contenu du travail des salarié(e)s qui choisissent de travailler en présentiel.

Des situations particulières sont toutefois à prendre en compte :

- les nouveaux salarié(e)s dans l'entreprise : l'intégration réussie des nouveaux salarié(e)s demande une attention et un suivi particuliers qui peuvent amener l'employeur à définir une période pendant laquelle le nouveau (la nouvelle) salarié(e) ne pourra pas avoir accès au télétravail, ou un accès réduit. Cette période permet de garantir son intégration au sein de l'entreprise et du collectif de travail. Cette durée ne peut excéder la durée de la période d'essai du (de la) salarié(e) (renouvellement inclus) dans la limite de 6 mois ;
- les salarié(e)s occupant un nouveau poste de travail : une mobilité professionnelle réussie nécessite un accompagnement et un suivi particuliers. Aussi la pratique du télétravail, pour les salariées occupant un nouveau poste, peut être adaptée. Cette période permet de garantir son intégration au sein de sa nouvelle équipe et ne pourra excéder 2 mois ;
- les alternant(e)s ayant un contrat de travail : la pratique du télétravail pour les alternants peut être adaptée pour garantir l'encadrement des missions de l'alternant(e) par le (la) manager, et la continuité de la relation avec le (la) tuteur(trice) ou le maître d'apprentissage. Ils/elles bénéficient des mêmes droits que les autres salarié(e)s ;
- la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap ou atteint(e)s d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant soumise au principe de double volontariat, comme pour les autres salarié(e)s. Dans ce cas,

l'organisation du travail doit être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec le concours des services de santé au travail et/ou de la CSSCT.

Le télétravail est également un moyen d'accompagner la fin de carrière des salariées sénior et potentiellement d'alléger la pénibilité au travail qu'ils(elles) peuvent éprouver. À ce titre, il s'inscrit dans les principes de la qualité de vie au travail définis au sein de la branche.

De manière ponctuelle, le télétravail peut également soutenir les salarié(e)s dans une situation d'aidants.

Article 3.4 | Conditions de passage au télétravail

Le télétravail est basé sur le double volontariat, du (de) la salarié(e) et de l'employeur, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou les cas de force majeure visés à l'article 7 de ce présent accord. Il peut être institué dès l'embauche du (de la) salarié(e) ou en cours d'exécution du contrat de travail. Dès lors qu'un(e) salarié(e) informe par écrit l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser par écrit sa demande.

Ce refus du télétravail par l'employeur doit être motivé conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail. Cette motivation est fondée sur des éléments objectifs et justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail. Le délai de réponse ne peut excéder 1 mois.

Le refus du télétravail par le (la) salarié(e) n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Si le (la) salarié(e) bénéficiant du télétravail change de poste au sein de l'entreprise, il (elle) doit faire une nouvelle demande de télétravail dans le cadre de ce nouveau poste. Le télétravail n'est en effet pas transférable d'un poste à un autre.

L'employeur s'assure que les conditions de travail du (de la) salarié(e) demandant le télétravail permettent la préservation de sa santé. À cette fin, il met à la disposition du (de la) salarié(e) l'équipement nécessaire, ou rembourse le matériel acheté par le (la) salarié(e) si cet achat a été validé préalablement par l'entreprise dans un objectif d'adéquation du matériel avec les mesures de préservation de la santé.

Le lieu où est réalisé le télétravail (hors lieu tiers de type plateforme de co-working) par le (la) salarié(e) doit être assuré aux risques inhérents au télétravail. Le (la) salarié(e) doit ainsi déclarer l'exercice du télétravail à son assureur dans le cadre de sa police d'assurance multirisque habitation. Le (la) salarié(e) fournit à l'entreprise chaque année une copie du certificat d'assurance délivré par son assureur, faisant état de la couverture des risques pendant l'exercice du télétravail à domicile. Le (la) salarié(e) s'engage à prévenir son assureur et l'entreprise de tout sinistre apparu à son domicile dans le cadre du télétravail.

Article 3.5 | Période d'adaptation

En cas d'accord du (de la) salarié(e) et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation doit être aménagée pendant laquelle chacune des parties peut y mettre un terme. Cette période ne peut excéder 6 mois et offre au (à la) salarié(e) la possibilité de faire des bilans réguliers avec son (sa) manager afin d'apporter des mesures correctives. Si le télétravail s'avère être une organisation de travail non souhaitée par l'une ou l'autre des parties, elle le signifie par écrit à l'autre. Le délai de prévenance pour mettre fin à cette période ne peut alors excéder 1 mois. Le (la) salarié(e) retrouve son poste dans les locaux de l'entreprise et un bilan est réalisé entre le (la) salarié(e) et son (sa) manager.

Article 3.6 | Réversibilité du télétravail régulier

L'entreprise prévoit les conditions de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire l'arrêt du télétravail du (de la) salarié(e) à son initiative ou à celle de l'entreprise, ainsi que le délai de prévenance (ce délai peut être d'une durée de 2 à 4 semaines par exemple).

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du (de la) salarié(e) en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du (de la) salarié(e). Ces éventuels retours ponctuels doivent rester exceptionnels.

Il est recommandé de déterminer et de respecter un délai de prévenance qui pourrait être fixé à une semaine.

Article 4 | Environnement et organisation du télétravail

Article 4.1 | Le temps de travail

La durée du travail du (de la) salarié(e) est identique qu'il(elle) soit sur site ou en télétravail. Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, aux temps de repos, aux temps de pause et au décompte des heures de travail et heures supplémentaires s'appliquent ainsi que celles concernant les salarié(e)s sous convention de forfait jours.

L'accord ou la charte d'entreprise, ou à défaut l'avenant et/ou le contrat de travail fixent les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le (la) salarié(e) conformément aux horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, ou à des horaires aménagés prenant en compte des plages variables et fixes, ou à des horaires discutés avec le (la) manager.

Il résulte des dispositions légales que, quand un moyen de contrôle de l'activité du (de la) salarié(e) et de contrôle du temps de travail est mis en place comme il l'est dans l'entreprise, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché ; le (la) salarié(e) doit en être informée.

Au-delà du temps de travail, l'entreprise veille à identifier la charge de travail des salarié(e)s et à l'adapter au temps de travail par l'adéquation d'éventuels objectifs avec les compétences des salariées, les qualifications et les moyens permettant de remplir leur mission, notamment en télétravail.

Article 4.2 | Usage des outils numériques et droit à la déconnexion

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du (de la) salarié(e) en télétravail et celles traitées par ce (cette) dernier(ière) à des fins professionnelles. L'employeur informe le (la) salarié(e) en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il est conseillé aux entreprises de mettre en place une charte informatique à cette fin.

À cet égard, les signataires du présent accord soulignent l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :

- établir des consignes à respecter en télétravail, et les communiquer ;

- mettre à disposition des salarié(e)s une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au télétravail, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données ;
- mettre en place des protocoles garantissant la confidentialité des données.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du (de la) salarié(e).

À cet effet, l'employeur ne contacte pas le (la) salarié(e) en dehors des horaires de l'entreprise ou pendant ses temps de repos. Il n'utilise pas le numéro de téléphone personnel du (de la) salarié(e).

Article 4.3 | Fréquence du télétravail

La fréquence du télétravail est déterminée conformément aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte relatif au télétravail en vigueur dans l'entreprise, ou de l'avenant et/ou contrat de travail.

Il est important d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, en lien avec les activités et les objectifs de chaque entreprise, notamment pour garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et ainsi éviter l'isolement des salarié(e)s et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles.

À ce titre, il est recommandé de limiter le nombre de jours en télétravail. Au maximum, le télétravail ne devrait pas être supérieur à 12 jours par mois et 3 jours par semaine. Pour un (une) salarié(e) à temps partiel, ce nombre de jours sera proraté en fonction de son taux d'activité. De manière préférentielle, le télétravail devrait être réalisé par journée complète (la demi-journée n'étant pas interdite) ; ces jours sont fixés par avenant au contrat de travail ou bien sont librement positionnables dans le calendrier, ou autre outil digitalisé ou non, après validation par le (la) manager.

Le report des jours qui n'auraient pas pu être réalisés en télétravail, suite à une décision écrite de l'employeur, fera l'objet d'une discussion avec le (la) manager et devra être validé par ce (cette) dernier(ière) et le service RH.

Lorsque les jours de télétravail auront été réalisés sur site, à l'initiative du (de la) salarié(e), l'employeur n'est pas tenu d'accepter un report ou un cumul de ces jours.

Pour limiter la déplanification de jours de télétravail, le (la) manager doit anticiper le plus souvent possible les événements requérant la présence sur site du (de la) salarié(e) normalement en télétravail.

Le télétravail ne doit pas faire obstacle à la tenue de réunions.

Article 4.4 | La prise en charge des frais professionnels

Les frais engagés par un(e) salarié(e) dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur, après validation. Ce principe s'applique à l'ensemble des situations de travail, y compris le télétravail.

Dans le cadre du télétravail choisi par le (la) salarié(e), l'entreprise doit :

- mettre à disposition les équipements nécessaires (informatique ou non) au télétravail ;
- ou rembourser l'équipement qui serait acheté par le (la) salarié(e) après accord préalable de l'employeur ;
- ou prévoir une indemnité forfaitaire.

Les éventuels équipements préconisés par le médecin du travail resteront à la charge de l'employeur.

Le cas échéant, il appartiendra à chaque entreprise de fixer dans le cadre de la négociation collective et/ou du dialogue social un plafond de dépenses pour ces équipements ainsi que les modalités de demande et d'acceptation des dépenses à engager.

L'entretien, la maintenance et l'éventuel renouvellement des équipements fournis ou remboursés par l'entreprise sont pris en charge par l'entreprise.

Article 5 | Télétravail et management

La mise en œuvre du télétravail se traduit par des règles d'organisation claires et des objectifs précis afin d'assurer le bon fonctionnement du collectif de travail et de fixer un cadre au sein duquel les salariées peuvent évoluer de la manière la plus autonome possible.

Le (la) manager et les salarié(e)s ont un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail en assurant la bonne articulation entre le télétravail et le travail sur site.

Article 5.1 | Communication

La communication est un facteur essentiel du maintien des relations au sein de la communauté de travail, notamment lorsqu'il s'agit d'articuler travail sur site et télétravail. Dans ce cadre, un dialogue social renforcé, ainsi qu'une expression individuelle et collective des salarié(e)s facilitée et une circulation fluide des informations, contribuent à une mise œuvre opérationnelle réussie du télétravail.

Cette communication renforcée vise l'ensemble des salariées, quelle que soit leur situation de travail.

Le télétravail ne peut pas faire obstacle au droit d'expression des salariés ni à l'article L. 1121-1 du code de travail.

Article 5.2 | Gestion des qualifications, emplois, compétences et formation

La gestion prévisionnelle des qualifications, des emplois et des compétences intègre le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise.

La montée en compétences des managers et des salarié(e)s aux évolutions managériales et d'organisation du travail engendrées par le télétravail est un moyen d'en assurer une mise en place réussie. Il est ainsi recommandé que l'ensemble des salarié(e)s en télétravail soit formé aux modalités du management à distance et à l'articulation entre télétravail et travail sur site.

Enfin, les compétences numériques des managers et des salarié(e)s sont essentielles dans la pratique du télétravail : pour veiller d'une part à l'appropriation des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise. Une formation à ces outils, ainsi qu'à la cybersécurité, est nécessaire en amont de toute mise en place du télétravail.

Une sensibilisation de tous les salarié(e)s, y compris ceux qui ne télétravaillent pas, relative aux nouveaux modes d'interaction, est primordiale à la qualité de vie au travail. Une sensibilisation aux risques psycho-sociaux peut la renforcer.

Article 6 | Santé et sécurité

Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salarié(e)s en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut

avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le télétravail doit être inclus dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail en intégrant notamment les risques liés à l'éloignement du (de la) salarié(e) de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques. Cette évaluation fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques.

Un bilan annuel relatif au télétravail sera présenté au CSE, lorsqu'il existe, et sera intégré à l'un des bilans ou rapports annuels obligatoires. Ce thème étant relatif à la santé et aux conditions de travail des salariées, la CSSCT, lorsqu'elle existe, devrait être associée à ces travaux.

L'employeur informe le (la) salarié(e) en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le (la) salarié(e) en télétravail est tenu(e) de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

La prévention de l'isolement participe à la santé au travail du (de la) salarié(e) en télétravail. À ce titre, les temps de travail collectif réguliers sont indispensables. Le (la) salarié(e) en télétravail doit pouvoir alerter son (sa) manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce (cette) dernier(ière) puisse proposer des solutions pour y remédier. À cet égard, il est indispensable de mettre à disposition des salariées en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, des IRP et CSSCT, etc...

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du (de la) salarié(e) en télétravail est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Le télétravail peut être un moyen efficace pour réduire la pénibilité des déplacements des femmes enceintes et des personnes en situation de handicap.

Article 7 | Modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (par exemple : catastrophe naturelle, destruction accidentelle des locaux de l'entreprise), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salarié(e)s. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur (art. L. 1222-11 du code du travail).

Avant la mise en place du télétravail, l'employeur peut recourir aussi à d'autres mesures, par exemple la distanciation physique des postes.

Pour rappel, la force majeure est un événement qui remplit les trois caractéristiques suivantes :

- il est imprévisible ;
- il est irrésistible (insurmontable) ;
- Il échappe au contrôle des personnes concernées.

Une catastrophe naturelle, un événement climatique exceptionnel sont des cas de force majeure, si ces situations imprévisibles échappent au contrôle des personnes et sont par nature inévitables.

L'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure est indispensable afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise.

À cette fin, les actions suivantes sont requises :

- les instances représentatives du personnel, quand elles existent, sont consultées dans les plus brefs délais pour adapter les conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités habituelles de consultation étant adaptées ;
- l’employeur procède à une information des salarié(e)s par tout moyen en respectant un délai de prévenance suffisant quand cela est possible. Cette information doit comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l’organisation des conditions de travail individuelles et à l’organisation des relations collectives de travail (contacts utiles, organisation du temps de travail, règles d’utilisation des outils numériques...). Ces informations sont d’autant plus importantes pour les salarié(e)s qui ne sont pas en télétravail habituellement ;
- l’employeur anticipe les besoins en outils nomades afin de limiter au maximum l’utilisation des outils personnels par les salarié(e)s ;
- l’employeur soumet aux instances représentatives du personnel un plan de continuité de l’activité intégrant les modalités de retour après crise.

Il est rappelé l’intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Il peut ainsi être utile d’adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d’organisation de la négociation collective afin d’en préserver la qualité et la continuité, en se saisissant des possibilités prévues par les dispositions du code du travail. Cela peut notamment porter sur :

- l’adaptation des règles de communication entre les salariées et leurs représentantes et/ou les représentant(e)s syndicaux(ales) visant à faciliter l’exercice du droit syndical en cas de télétravail généralisé, par exemple via un lien numérique entre le site intranet de l’entreprise et celui d’une ou des organisations syndicales ;
- l’adaptation des modalités d’organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (par exemple : aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence). Ces modalités sont discutées avec le CSE en l’absence de décret.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 9 | Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l’objet d’une demande d’extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle.

Article 10 | Révisions et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d’un accord de branche :

1° Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l’accord est conclu :

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

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

2° À l'issue de ce cycle :

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

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

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivant du code du travail, la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Fait à Paris, le 8 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 15 juin 2021

à l'accord du 23 juin 2020
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2151070M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 23 juin 2020, les parties signataires conviennent d'adopter les annexes techniques figurant au présent accord.

Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2021.

Fait à Paris, le 15 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Branche retraite : intéressement 2021

Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des Carsat, des CGSS et de la Cnav en Île-de-France (part locale)

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2020	Objectifs 2021	
	Points		Seuil	Objectif
Thème : performance économique, sociale et environnementale	350			
Développer l'efficacité des activités de la branche				
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/Nombre d'ETPMA de la branche retraite) – hors fonctions nationales	60	16 235	12 638	16 850
Évolution du coût de gestion (charges de gestion/ Total UO pondérées (hors fonctions nationales)	60	4,05 €	5,13 €	4,10 €
Améliorer la performance sociale				
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	50	78,77 %	60,00 %	65,00 %
Index égalité femmes/hommes	30	92 points	75 points	90 points
Conclusion d'un protocole d'accord, ou d'un avenant, pour le développement du travail à distance et formalisation d'un plan d'accompagnement sur le développement du travail hybride	100	–	–	Oui/Non
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	– 15,29 %	– 4,0 %	– 6,0 %
Thème : qualité de service	575			
Poursuivre l'amélioration de l'offre de service				
Taux de dossiers droits propres « RG » déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite	60	68,19 %	60 %	70 %
Taux de dossiers droits propres « TI » déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite	5	46,93 %	22 %	25 %
Taux de dossiers droits propres « RG » notifiés avant la date de point de départ de la retraite	60	79,45 %	68 %	75 %
Taux de dossiers droits propres « TI » notifiés avant la date de point de départ de la retraite	5	42,68 %	15 %	25 %
Taux de dossiers droits dérivés « RG » notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	40	64,77 %	45 %	50 %
Taux de dossiers droits dérivés « TI » notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	5	81,51 %	72 %	80 %
Taux des réclamations traitées dans les délais	20	79,03 %	60 %	70 %

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2020	Objectifs 2021	
	Points		Seuil	Objectif
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	86,34 %	80 %	85 %
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	20	86,61 %	60 %	70 %
Nombre d'entretiens information retraite (EIR)	40	72 934	82 500	93 500
Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités				
Taux de satisfaction globale des retraités	60	90 %	87 %	92 %
Taux de satisfaction par mode de contact (indicateur composite)	40	90 %	83 %	88 %
Ressenti de la réitération : nombre moyen de contacts par retraité (tous canaux).	20	5,4	5,0	4,0
Promouvoir la relation client digitale				
Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres)	50	55,63 %	40 %	50 %
Déployer la politique de prévention de la perte d'autonomie				
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	94,12 %	85 %	90 %
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires)	20	20 694	18 000	18 200
Développement de la reconnaissance réciproque des groupes iso-ressources (GIR) affectés par les Conseils départementaux et par les caisses de retraite (taux de couverture)	40	66 %	70 %	80 %
Thème : maîtrise des risques et lutte contre la fraude	160			
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement				
Indicateur qualité du processus retraites (IQPR) : taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière (indicateur composite, pondération 50/50) :	60			
– IQPR « Standard »		83,59 %	87,00 %	91,00 %
– IQPR « Dernière instruction »		88,35 %	87,00 %	91,00 %
Consolider les actions de lutte contre la fraude				
Montant total des indus frauduleux et fautifs constatés	50	19,7 M €	14,25 M	19,0 M
Montant total des indus frauduleux et fautifs évités	50	128,2 M €	72,0 M	96,0 M
	1085			

Annexe 2

Intéressement : indicateurs des missions nationales de la CNAV (part locale) année 2021

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2020	Objectifs 2021	
			Seuil	Objectif
Réussir la transformation numérique Taux de disponibilité des applications (front-office, back-office, API, portail assurés)	50	99,19 %	97,50 %	97,80 %
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'incidence financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	1,92 %	< ou = à 1,60 %	< ou = à 0,75 %
Accroître la performance économique de la branche Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETPMA)	50	15 204	11 156	14 875
Accroître la performance économique de la 2 ^e branche Évolution du coût de gestion (coût de gestion/nombre d'unités d'œuvre pondérées)	50	5,05 €	6,25 €	5,00 €
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la branche retraite Taux de mutualisation des achats en intra et interbranches	50	69 %	59 %	64 %
Améliorer les délais d'identification Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	11 jours	16 jours	14 jours
	300			

Annexe 3

Branche retraite : intéressement 2021

Indicateurs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte (part locale)

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2020	Objectifs 2021	
	Points		Seuil	Objectif
Axe offre de service et satisfaction client				
Taux de satisfaction globale des retraités.	60	90,70 %	81,00 %	86,00 %
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	57,60 %	75,00 %	85,00 %
Taux de réclamations traitées dans les délais	20	32,50 %	35,00 %	45,00 %
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	20	92,42 %	75,00 %	80,00 %
Taux de saisie des DADS au 31/07	50	46,64 %	45,00 %	50,00 %
Axe performance opérationnelle				
Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	58,66 %	45,00 %	50,00 %
Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	40	60,87 %	55,00 %	60,00 %
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	91,94 %	75,00 %	80,00 %
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires)	20	16	15	21
Pourcentage des dossiers ASPA payés dans le mois suivant l'échéance due	50	79,25 %	75,00 %	80,00 %
Axe performance sociale et environnementale				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	-	-1,00 %	-2,00 %
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	50	56,79 %	60,00 %	65,00 %
Total points	510			

Annexe 4 Annexe technique de l'accord intéressement

Branche famille année 2021

1. Le champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de CAF sans personnalité juridique ;
- les centres de ressources (CDR) ;
- la caisse nationale des allocations familiales.

2. La mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la convention d'objectifs et de gestion.

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de la période d'état d'urgence sanitaire lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

Le délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur à 16,5 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 jours ≤ 19 jours	2
> 16,5 jours ≤ 18 jours	4
≤ 16,5 jours	5

Proportion des CAF ayant atteint la cible nationale pour le délai de démarche moyen des prestations légales de 16,5 jours qui devra être supérieur à 73 % :

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 65 %	2
≥ 65 % < 73 %	4

Taux	Note
≥ 73 %	5

Taux de liquidation automatique : objectif de 26 % La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 22 %	0
≥ 22 % < 23 %	2
≥ 23 % < 26 %	4
≥ 26 %	5

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Trois indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

Le montant des fraudes détectées, avec un objectif de 306M €. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur :

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 90 %	0
≥ 90 % < 95 %	2
≥ 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, avec un objectif 2021 fixé à 86,6 % La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de risque résiduel métier qui a été fixé à 1,25 % pour 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 0,20 point	0
> 0,10 point et ≤ 0,20 point	2
≤ 0,10 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Les indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Un indicateur est associé à l'objectif d'une performance économique accrue :

La mise en œuvre de la réforme logement ;

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

Le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée, avec un objectif de diminution de 2 % par an.

Les indicateurs associés au métier

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- mise en œuvre de l'aide exceptionnelle de solidarité 2021 ;
- mise en œuvre des mesures du plan rebond petite enfance ;
- mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 250 000 rendez-vous en 2021 ;
- mise en place de l'intermédiation financières des pensions alimentaires pour les parents séparés ;
- préparation de la réforme d'extension du DRM à la PPA et au RSA

(Voir page suivante.)

Tableau de synthèse – Pour la part nationale

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des prestations légales (COG)	≤ 16,5 jours	≤ 19 jours	10 %
	Réduction des écarts de performance entre les CAF sur le délai moyen de démarches des prestations légales (COG)	≥ 73 %	≥ 60 %	9 %
	Taux de liquidation automatique (COG)	≥ 26 %	≥ 22 %	10 %
Maîtrise des risques	Montant des fraudes détectées (COG)	306M d'€	≥ 90 % de l'objectif	8 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (COG)	86,6 %	≤ 0,5 pts	8 %
	Indicateur de risque résiduel métier (COG)	1,25 %	≤ 0,20 point de l'objectif	8 %
Performance économique et sociale et environnementale	Mise en œuvre de la réforme logement	Oui/Non	–	7 %
	Réduction de la consommation d'énergie corrigée (COG)	2 %	–	5 %
	Mise en œuvre de l'aide exceptionnelle de solidarité 2021	Oui/Non	–	8 %
Métier	Mise en œuvre des mesures du plan rebond petite enfance	Oui/Non	–	8 %
	Rendez-vous des droits (COG)	250 000	–	6 %
	Mise en place de l'intermédiation financières des pensions alimentaires pour les parents séparés	Oui/Non	–	6 %
	Préparation de la réforme d'extension du DRM à la PPA et au RSA	Oui/Non		7 %

2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Trois indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux fixé à chaque CAF pour 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

Le taux d'appels téléphoniques traités. Les résultats sont établis par plateau téléphonique. Lorsque celui-ci assure la réponse téléphonique pour plusieurs CAF, ce même résultat est affecté à chacun de ces organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 82 %	2
≥ 82 % < 89 %	4
≥ 89 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux d'informations entrantes par voies dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à chaque caisse pour 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
100 %	5

(Voir page suivante.)

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques

Six indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif relatif à la mise en œuvre du plan de supervision pour l'année 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif « datamining métier » (composante 2 de l'ODCF) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	1
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 95 %	3
≥ 95 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 point ≤ 1 point	1
> 0,6 point ≤ 0,8 point	2
> 0,3 point ≤ 0,6 point	3

Écart avec l'objectif	Note
≤ 0,3 point	4
Objectif atteint (y compris avec rat-trapage) ou dépassé ou médiane N-1 dépassée de 1,5 point	5

La validation des comptes locaux par le Directeur comptable et financier national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intéressement n'entrent pas dans le calcul de ce score :

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

Score	Note
Validation sans restriction ou ≥ 0 et ≤ 7	5
> 7 et ≤ 17	4
> 17 et ≤ 22	3
> 22 et ≤ 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

L'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation (IQL0) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
Non atteinte de la médiane N-1 et régression $> 0,5$	0
Non atteinte de la médiane N-1 et régression $\leq 0,5$	1
Non atteinte de la médiane N-1 et progression $< 0,5$	2
Non atteinte de la médiane N-1 et progression $\geq 0,5$	3
Atteinte de la médiane N-1 et régression	4
Atteinte de la médiane N-1 et absence de régression	5

Les indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et d'octobre avec un objectif d'un écart < 3 % en 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart (prévision de juillet)	Note
≥ 5,5 %	0
< 5,5 % et ≥ 5 %	2
< 5 % et ≥ 4 %	3
< 4 % et ≥ 3 %	4
< 3 %	5

Écart (prévision d'octobre)	Note
≥ 5,5 %	0
< 5,5 % et ≥ 5 %	2
< 5 % et ≥ 4 %	3
< 4 % et ≥ 3 %	4
< 3 %	5

La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions de juillet et des prévisions d'octobre.

Afin de neutraliser l'impact de la baisse de dépense PSU vers le FPTE compensation « Covid-19 », le montant inscrit en FPTE compensation « Covid-19 » sera ajouté aux dépenses de PSU au niveau des TMS et de l'arrêté des comptes pour évaluer les résultats des organismes ;

Le taux de régularisation des prestations de service, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année N et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année N+1, avec un objectif d'écart < 5 % en 2021 ;

L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur relatif à l'index égalité femme/homme relatif à la rémunération, qui devra être supérieur à 75 points.

Deux indicateurs associés au métier

Taux de couverture de la population par des CTG. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

Le maintien des places PSU existantes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

(Voir page suivante.)

Tableau de synthèse – Pour les CAF

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux (COG)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %
	Taux d'appels téléphoniques traités (COG)	≥ 89 %	≥ 75 %	9 %
	Taux d'informations entrantes par voies dématérialisées hors partenaires (COG)	Objectif individuel	≥ 75 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	≥ 60 % de l'objectif	5 %
	Mettre en œuvre le plan de supervision	Objectif individuel	≥ 75 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif datamining métier (composante 2 de l'ODCF)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	5 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (COG)	Objectif individuel	≤ 1 point de l'objectif	5 %
	Validation des comptes locaux	Validation sans restriction ou score ≤ 7 points	Score ≤ 27 points	7 %
	Indicateur de qualité de la liquidation (IQL0) (LI)	Objectif individuel	Non atteinte de la médiane et régression ≤ 0,5	8 %
Performance économique et sociale et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire en action sociale (COG)	< 3 %	< 5,5 %	7 %
	Régularisation des prestations de service	< 5 %	–	7 %
	Indicateur index égalité femme/homme (rémunération)	≥ 75 points	–	5 %
Métier	Taux de couverture de la population par des CTG (COG)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %
	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %

Pour les centres de ressources (CDR)

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF de la région CDR ;
- la satisfaction des CAF par rapport au CDR ;
- la réalisation de la feuille de route.

Un indicateur associé à la performance du réseau des CAF

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des centres de ressources est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses de la région.

Trois indicateurs associés à la qualité de service du centre de ressources

Le taux de réalisation de la feuille de route annuelle des centres de ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris entre 60 et 79 %	4
Compris entre 50 et 59 %	3
Compris entre 40 et 49 %	2
Compris entre 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

Le niveau de satisfaction des CAF sur l'offre de service de leur CDR. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

Le traitement des demandes métiers dans SAXO, avec l'objectif de traiter au moins 80 % des demandes métiers exprimées par les CAF dans SAXO, ce dans un délai de 21 jours ouvrés. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
Strictement inférieur à 60 %	0
Compris entre 60 et 79 %	3
Supérieur ou égal à 80 %	5

Tableau de synthèse – Pour les CDR

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des CAF de la région	–	–	30 %
Qualité du service	Taux de réalisation de la feuille de Route annuelle	≥ 80 %	≥ 30 %	30 %
	Niveau de satisfaction des CAF sur l'offre de service de leur CDR	–	–	30 %
	Traitement des demandes métiers dans SAXO en moins de 21 jours ouvrés	80 %	≥ 60 %	10 %

Pour la CNAF

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des CAF ;
- la capacité de la CNAF à réaliser les projets majeurs définis dans la COG ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public ;
- la qualité de service du système d'information.

Un indicateur associé à la performance du réseau des CAF

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des CAF, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la caisse nationale de mener à terme les projets majeurs définis dans la COG

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la COG dépend également de la capacité de la caisse nationale de mener à terme ces projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CNAF fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à terme, soit dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques, correspondant à l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques par le réseau des CAF, qui doit être d'au moins 95 % (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ≥ 95 %	3
< 99 % et ≥ 97 %	4
≥ 99 %	5

Les indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

Stabilisation du nombre d'anomalies : objectif d'une stabilisation du volume de saxo en stock entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'évolution	Note
> + 5 %	0
≤ + 5 % et > + 2,5 %	2

Taux d'évolution	Note
$\leq + 2,5 \%$ et $> 0 \%$	4
$\leq 0 \%$	5

Le taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : portail bénéficiaires.
La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
$< 93 \%$	0
$\geq 93 \%$ – $< 94 \%$	1
$\geq 94 \%$ – $< 95 \%$	2
$\geq 95 \%$ – $< 96 \%$	3
$\geq 96 \%$ – $< 98,5 \%$	4
$\geq 98,5 \%$	5

(Voir page suivante.)

Tableau de synthèse – Pour la CNAF

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des CAF	–	–	30 %
Pilotage des projets majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	–	–	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	≥ 99 %	≥ 95 %	10 %
Qualité de service du système d'information	Réduction du nombre d'anomalies	0 %	+ 5 %	15 %
	Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : portail bénéficiaires (COG)	≥ 98,5 %	≥ 93 %	15 %

3. Les modalités de mise en œuvre

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf les cas prévoyant une notation progressive. Cela est alors précisé.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur, pour chaque critère.

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle, selon un barème progressif, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 :

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{Masse financière réservée à la PNI} * \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{Note de performance maximum soit 5}}$$

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

$$\text{PNI} = \frac{\text{Masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la Branche}}$$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 :

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{Masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la branche}}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} * \text{note de performance locale obtenue}}{\text{Note de performance maximum soit 5}}$$

Pour les centres de ressources (CDR)

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du ressort du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le versement de la part locale d'intéressement de la CNAF intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

3.3. Dispositions particulières

(Facultatif.)

Annexe 5 Annexe technique de l'accord intéressement

Branche maladie année 2021

1. Le champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) ;
- les CTI ;
- les CEIR ;
- les Carsat et leurs œuvres et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte ;
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. La mesure de la performance

Contexte

La branche maladie, spécifiquement impactée par le contexte de crise sanitaire a souhaité d'une part conserver certains objectifs essentiels et alignés sur la COG et d'autre part écarter certains objectifs incompatibles avec le contexte 2021 que nous connaissons. La branche reste donc sur un haut niveau d'exigence contextualisé avec des objectifs mobilisateurs et reflétant les efforts et la mobilisation de toutes les composantes de son large réseau.

Quelques nouveaux objectifs ont été introduits soit pour rendre compte du haut niveau d'implication de la branche dans la gestion de la crise (contact tracing, vaccination...) soit à des fins d'harmonisation inter branches (index égalité femmes hommes...).

Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2018-2022, du 5 septembre 2018 ;
- la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAM et l'État pour la période 2018-2022, approuvée par le conseil 25 janvier 2018.

En fonction des impacts de la gestion de la crise sanitaire, certaines valeurs (socle, période d'évaluation) pourront être adaptées.

Évolution du nombre d'indicateurs

Année	National	CPAM	DRSM	CNAM	CARSAT/CRAMIF	CGSS	CTI	CEIR	UGECAM	Mayotte
2019	16	15	15	12	12	18	7	10	12	10
2020	15	11	8	13	10	12	6	5	12	7
2021	13	17	10	22	8	13	6	5	11	8

2.1. Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

(Voir page suivante)

Tableau de synthèse

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Utilisation des télé-services Indicateur composite (50 %/50 %) : – relevé IJ dématérialisé – demande dématérialisée CV2	94 %	8781 %	75
		65 %	52,69 %	
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S	7 000 000	6 650 000	75
Qualité de service	Taux de décrochés des plateformes téléphoniques assurés	90 %	60 %	75
Qualité de service	Taux de DMP alimentés par au moins 1 document	25 %	15 %	100
Qualité de service	Déployer l'exercice coordonné : nombre de CPTS signataires de l'accord conventionnel	300	97 (résultat 2020)	75
Gestion du risque	Taux de fraudes avec suites contentieuses	60 %	48 %	100
Gestion du risque	Harmonisation des taux de reconnaissance AT : réduction de la variance des résultats locaux	Évolution de la variance < ou égale à 0 par rapport à 2019	Augmentation du coefficient de variance < 10 %	100
Gestion du risque	Montants totaux recouvrés au titre du RCT	799 millions	742 millions (résultat 2020)	100
Gestion du risque	Indicateur composite 50/50 : Vaccination : – mise à disposition, maintenance et accompagnement PS du SI VAC – envoi des invitations pour campagne de vaccination dans les délais négociés avec le MSS	100 %	80 %	100
		100 %	80 %	

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Taux de collaborateurs éligibles au télétravail dotés d'un équipement permettant le télétravail en période de crise	81 % des agents équipés de VPN et d'un ordinateur portable	75 %	100
Performance économique et sociale	Taux d'accès global à la formation (EFI.PES.02.01)	60 %	50 %	100

2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les DRSM, la CNAM, les Carsat, la CRA-MIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

(Voir page suivante.)

Tableaux de synthèse

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9 ^e décile)	31j	45j	100
Qualité de service	Performance du service de base Indicateur composite (40 %/60 %) : – délai de règlement 1 ^{re} LJ non subrogée COG (40 %) – délai de règlement des feuilles de soins électroniques assurés (9 ^e décile) (60 %)	Délai de règlement 1 ^{re} LJ non subrogée COG : 27 j Délai de règlement des feuilles de soins électroniques assurés (9 ^e décile) : 7 j	Délai de règlement 1 ^{re} LJ non subrogée 40 j Délai de règlement des feuilles de soins électroniques assurés (9 ^e décile) : 8 j	150
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saï-sines de la Mission accompagnement santé	80 000	40 000	75
Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et employeurs Indicateur composite (1/3 – 1/3 – 1/3) : – taux de protocole de soins électronique (PSE) – taux avis d'arrêt de travail dématérialisé (AAT) – taux de e-DAT	PSE : 80 % AAT : 70 % e-dat : 79 %	PSE : 73,38 % AAT : 43,47 % e-dat : 72,24 %	75
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	2 500	1 518	50

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Indicateur composite 25/25/25/25 Taux de participation au dépistage du cancer : – du sein (25) – du col de l’utérus (25) – colorectal (25) – taux de recours global aux chirurgiens-dentistes pour les classes d’âges concernées par l’examen PBD (25)	Cancer du sein : 55,14 % Cancer du col de l’utérus : 51,03 % Cancer colorectal : 2,81 % Recours chirurgiens-dentistes : 47,37 %	Cancer du sein : 48,56 % Cancer du col de l’utérus : 41,01 % Cancer colorectal : 15,60 % Recours chirurgiens-dentistes : 37,92 %	100
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Gestion du risque	Contact tracing : délai de traitement des PO	0,40 j	1 j	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Performance économique et sociale	Socle commun RH : livrables à réaliser	1 ou 2 livrables au 31/01/2022	0 livrable	100
Performance économique et sociale	Index égalité professionnelle	75/100 Au 15/02/2022	O/N	100

Part locale DRSM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de non rupture des prestations en lien avec les ALD exonérantes	95 %	85 %	200
Qualité de service	Utilisation des télé-services – Indicateur composite (1/3 – 1/3 – 1/3) : – taux de protocole de soins électronique (PSE) – taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT) – taux de certificats médicaux AT/MP dématérialisés	PSE : 80 % AT/MP : 30 % AT/MP : 30 %	PSE : 73.38 % AAT : 43.47 % AT/MP : 26.50 %	150
Gestion du risque	Impact des actions d'accompagnement à la reprise du travail	> 60 %	> 40 %	150
Gestion du risque	Délai moyen de transmission de l'IP à la CPAM	≤ 10 jours	≤ 30 jours	150
Gestion du risque	Contact tracing : délai de traitement des PO	0,40 j	1 j	75
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Performance économique et sociale	Socle commun RH : livrables à réaliser	1 ou 2 livrables au 31/01/2022	0 livrable	100

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Faciliter l'accès à la C2S et son instruction : Mettre en production la demande de C2S en ligne pré-remplie	31/12/2021	31/03/2022	100
Qualité de service	Prévenir la désinsertion professionnelle : Lancer l'expérimentation de la plateforme sur 14 territoires, en intégrant les exigences de la future loi sur la santé au travail et l'offre spécifique à destination des Travailleurs indépendants	31/12/2021	31/03/2022	50
Qualité de service	Indicateur composite 50/50 Poursuivre le déploiement de la e-prescription : généraliser aux médicaments et LPP : – mener des travaux avec les prescrits pour l'utilisation de la e-prescription – démarrer le déploiement de la e-prescription dans 30 départements	Travaux : 30/06/2021 Démarrage dans 30 départements aux 31/12/2021	Travaux : 30/09/2021 Démarrage dans 20 départements aux 31/03/2022	100
Qualité de service	Indicateur composite 50/50 Déployer le chantier numérique de Ma Santé 2022 : DMP/ENS : – lancer l'expérimentation sur les 3 CPAM pilotes – intégration du carnet de vaccination COVID dans le DMP	Lancement de l'expérimentation : juillet 2021 Carnet de vaccination COVID DMP : 31/10/2021	Lancement de l'expérimentation : septembre 2021 Carnet de vaccination COVID DMP : 31/12/2021	100

Part locale CNAM					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Gestion du risque	<p>Rénovation GDR</p> <p>Indicateur composite 50/50 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mise en œuvre des actions à court terme avant fin du 1^{er} semestre – diffusion du plan stratégique GDR renové 2022 	<p>10 actions au 30/06/2021</p> <p>Diffusion du plan stratégique au 31/12/2021</p>	<p>7 actions au 30/06/2021</p> <p>Diffusion du plan stratégique au 27/02/2022</p>	100	
Gestion du risque	<p>Sur la base des enseignements et de l'expérimentation sur les infirmiers, définir une stratégie de contrôle concertée et de gestion du risque par une approche intégrée, transposée sur d'autres catégories de PS.</p>	30/09/2021	31/12/2021	75	
Gestion du risque	<p>Mettre en œuvre le plan d'actions DSS de lutte contre les fraudes sociales 2021-2022, notamment l'évaluation chiffrée de la fraude pour les premiers risques cartographiés.</p>	<p>Pourcentage d'actions réalisées au 31/12/2021</p>	<p>Pourcentage d'actions réalisées au 31/12/2021</p>	75	
Performance économique et sociale	<p>Indicateur composite 50/50</p> <p>PLEIADE – Dématérialisation des flux entrants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mettre en œuvre la procédure de marché – mettre en œuvre la solution cible d'archivage VITAM 	<p>Mise en œuvre : procédure de marché : 31/12/2021</p> <p>Solution d'archivage : 31/12/2021</p>	<p>Mise en œuvre : procédure de marché : 31/03/2022</p> <p>Solution d'archivage : 31/03/2022</p>	50	
Performance économique et sociale	<p>Retrouver des délais d'instruction des LJ conformes aux objectifs de la COG via la mise en place d'une démarche globale d'accompagnement des caisses.</p>	<p>Délai global moyen 1^{re} LJ assuré à 27 jours au 12/2021</p>	<p>Délai global moyen 1^{re} LJ assuré à 40 jours au 12/2021</p>	50	
Performance économique et sociale	<p>Sécuriser la qualité de la relation client sur le délai de réponse aux e-mails :</p> <p>Mettre en place une entraide et un appui aux plateaux EPTICA</p>	31/12/2021	31/03/2022	50	

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Optimiser la stratégie d'accueil physique en lien avec l'approche multicanal Déployer le rendez-vous téléphonique dans Media-log +	30/06/2021	30/09/2021	50
Performance économique et sociale	Moderniser l'offre de service assuré pour le paiement en ligne des créances (y compris PF et franchises)	30/09/2021	31/12/2021	50
Performance économique et sociale	Indicateur composite 20/20/20/20/20 Adapter le système d'information en menant à bien les principaux projets SI de refonte : – ATEMPO – Refonte de l'instruction des AT/MP, mise en production du lot 2.1 au 30/05/2021 – mise en production du palier 1 du projet de rénovation des avis d'arrêts et certificats d'imputabilité au risque (REATCIM) sur la fusion des prescriptions d'arrêts de travail AT/MP et maladie au 30/11/2021 – METEOR – Refonte des chaînes de liquidation, livraison de la première itération fabricant – MATIS – Refonte du système d'information médical, palier 2 : rénovation des processus IJ, rente, invalidité et intégration du rapport médical structuré puis généralisation – P8 : Mise en place du référentiel IPC (individu, protection, couverture) : refonte de la gestion des données de référence de l'individu, palier 1 (solution dédiée aux besoins d'acquisition des données bénéficiaires du palier 1 METEOR)	ATEMPO : 30/05/21 REATCIM : 30/11/21 METEOR : 31/12/2021 MATIS : 31/12/2021 IPC palier 1 : 31/12/2021	ATEMPO : 30/09/21 REATCIM : 28/02/22 METEOR 31/03/2022 MATIS : 31/03/2022 IPC palier 1 : 31/03/2022	100
	Réalisation de la migration des assurés de la MNH : respect du calendrier de migration	06/04/2021	01/05/2021	50

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service social : taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	72 %	60 %	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires sans entretien depuis 4 mois	< = 8 %	< = 12 %	100
Qualité de service	Service social : taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe PDP – employabilité ayant eu au moins 3 entretiens	70 %	55 %	100
Gestion du risque	Nombre d'assurés accompagnés au titre de la PDP	144 100	89 460	100
Gestion du risque	Évaluation globale du déploiement des 3 programmes nationaux de prévention (TMS Pros, chutes, risque chimique)	80 %	0 %	200
Gestion du risque	Taux d'exécution des budgets SPTPE (budget initial + 100 % des reports) -	70 %	40 %	150
Performance économique et sociale	Qualité des taux notifiés	≤ 3 %	≤ 6 %	150
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0	100

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service social : taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	72 %	60 %	100
Qualité de service	Service social : taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	≤ 8 %	≤ 12 %	100
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saï-sines de la Mission accompagnement santé	80 000	40 000	50

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Performance du service de base Indicateur composite 25 %/25 %/25 %/25 % : – délai de règlement 1 ^{re} LJ non subrogée – délai de règlement des FSP LAD – délai de remboursement des FSE assurés 9 ^e décile – délai d’instruction des demandes CMUC/ACS	Délais : 1 ^{re} LJ non subrogée : 36 j FSP LAD 17 j FSE assurés 9 ^e décile : 7 j C2S : 31 j	IJ : 51 j FSP LAD : 20j FSE : 8 j C2S : 45 j	200
Qualité de service	Utilisation des télé-services professionnels de santé indicateur composite 50 %/50 % : – taux de protocole de soins électronique (PSE) – taux avis d’arrêt de travail dématérialisé (AAT)	PSE : 80 % AAT : 70 %	PSE : 66,75 % AAT : 45,01 %	100
Gestion du risque	Évaluation globale du déploiement des 3 programmes nationaux de prévention (TMS pros, chutes, risque chimique)	80 %	0 %	150
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Gestion du risque	Contact tracing : délai de traitement des PO	0,40 j	1 j	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	150

Part locale CTI				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Respect des engagements de disponibilités des applications, de respect des délais de traitements, de respect des engagements dans les domaines continuité, capacité, support, projet, recette, sécurité et respect des plannings du plan de transformation des centres concernés	100 %	80 %	755
Qualité de service	Évaluation de la satisfaction des utilisateurs et des clients pour les CSH (note sur 10)	Note 2020	Note 2019	50
Gestion du risque	Adhésion à la démarche SMI	100 %	0 %	50
Gestion du risque	Respect des engagements de la PSSI	100 %	0 %	70
Performance économique et sociale	Taux de respect de la validation des comptes	100 %	30 %	20
Performance économique et sociale	Taux de respect de la prévision budgétaire du dernier trimestre de l'année	Budget consommé entre 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé entre 90 % et 105 % de la prévision	55

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Respect des engagements sur le courrier, la gestion des stocks et la maintenance du matériel	100 %	90 %	270
Qualité de service	Respect des engagements dans les domaines continuité, support, projet et transformation	100 %	90 %	380
Gestion du risque	Respect de la qualité d'impression et de la mise sous plis	100 %	90 %	100
Performance économique et sociale	Atteindre les engagements de production journalière	100 %	90 %	150
Performance économique et sociale	Suivi des consommations budgétaires dans les accords-cadres nationaux et suivi du budget entre prévisionnel et exécuté à fin juin et fin septembre et projection à fin décembre	100 %	95 %	100

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Plan de transformation inclusive de l'offre médico-sociale tenant compte de la crise Covid	Transmission par l'UGECAM d'un plan d'actions concernant l'ensemble de ses établissements et services médico-sociaux (handicap enfant/adulte) avec une partie sur l'auto-détermination et l'évaluation 360 avant le 31/12/2021	O/N	100
Qualité de service	Enquête de satisfaction dans les établissements sanitaires	Remontée d'une note d'analyse des résultats par établissements	O/N	100
Qualité de service	Certification HAS en A ou B pour les établissements éligibles	100 % si tous les établissements en certification en A 75 % si 1 établissement classé en B 50 % si 1 établissement classé en C	0 %	100
Qualité de service	Réactualisation ou élaboration du projet d'établissement sanitaire ou médico-social	Intégration pour le 31/12/2021 dans la réactualisation des projets d'établissements des retours d'expériences de la crise Covid : – aspect prévention – développement de l'éducation thérapeutique – auto-rééducation avec les kinés – consultations à distance – accompagnement à distance...	O/N	100
Qualité de service	Transformation de l'offre de réadaptation professionnelle	Transmission d'une stratégie régionale de transformation de l'offre de réadaptation professionnelle au plus tard le 31/03/2021	O/N	100
Gestion du risque	Accès aux soins des personnes en situation de handicap	Remontée du 1 ^{er} bilan de la mise en œuvre du plan d'actions régional sur l'amélioration de l'accès aux soins des personnes en situation de handicap accompagnées par les ESMS au plus tard le 31/12/2021.	O/N	100

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Suivi de la réalisation des plans d'actions COVID			
	Indicateur composite 50/50 : – remontée du plan d'actions 2020 actualisé – accompagné du taux global de réalisation des actions	Remontée des plans d'actions mis à jour attendue pour le 30/11/2021 Taux de réalisation global des actions sur l'année 2021	O/N O/N	100
Gestion du risque	Préparation à la réforme du SSR	Transmission d'un plan d'actions par UGECAM à la préparation des réformes du secteur des SSR (autorisation, classification, financement) à la DNGU au plus tard le 31/12/2021	O/N	100
Gestion du risque	Adapter les structures aux nouveaux besoins de la population notamment dans une logique de parcours : sport et santé	Transmission d'un plan d'actions régional à la DNGU au plus tard pour le 31/12/2021	O/N	100
Performance économique et sociale	Contribution versée à l'AGEFIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH : objectif de 0 euro	O/N	100

Part locale Mayotte				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de règlement 1 ^{er} IJ non subrogée	48 j	73,8 j	100
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 j	20 j	100
Qualité de service	Délai de remboursement des FSE assurés 9 ^e décile	7 j	8 j	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au compte Améli	25 %	21 %	150
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	≤ 35 %	≤ 70 %	150
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	100

Part locale Mayotte				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et dispositifs de maîtrise des risques	100 %	0 %	150
Performance économique et sociale	Taux de télétransmission des frais de santé	96 %	89 %	150

3. Les modalités de mise en œuvre

Sur la part nationale, le poids respectif de chacun des thèmes est le suivant :

- 40 % pour la qualité de service ;
- 40 % pour la maîtrise des risques ;
- 20 % pour la performance économique et sociale.

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

Le taux de réussite au niveau national = (Taux de réussite qualité de service × 35) + (Taux de réussite gestion du risque × 35) + (Taux de réussite performance économique et sociale × 30)

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite nationale est appliqué à la part nationale d'intéressement.

La performance locale s'exprime par le rapport :

$$\text{Taux de réussite locale} = \frac{\text{Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés}}{\text{Montant des points théoriques à atteindre}}$$

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

3.1. Montant théorique par ETP = Part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- masse nationale d'intéressement/Nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
- masse locale d'intéressement/Nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord.

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé part Individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;
- un montant par ETP, pour la partie locale, appelé part individuelle locale d'intéressement (PILI) ;

3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = Montant total de l'intéressement distribué (MTID).

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;

- pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} * \text{TRN}) + (\text{PILI} * \text{TRL})$$

PINI = Montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = Taux de réussite nationale.

PILI = Montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = Taux de réussite locale.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte ;
- d'autre part, la CCSS ;
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

Les CARSAT, les CGSS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

Les Carsat

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Île-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

Les CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du Travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

La CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

La CCSS

Le MLID des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche famille et du MLID des branches maladie et accidents du travail et du MLID de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PNID+ PLID.

La CNAM versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP).

Les ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les agences régionales de santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

« Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensa-

tion dont le montant, exprimé en net, correspond celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. »

Annexe 6 Annexe technique

Intéressement 2021 de la branche retraite

1. Champ d'application de l'accord d'intéressement « branche retraite »

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1.** Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- 1.2.** Les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- 1.3.** La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Île-de-France (CNAV en Île-de-France) ;
- 1.4.** La caisse nationale d'assurance vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement ;
- 1.5.** La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

2. Mesure de la performance

Remarque liminaire :

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de la période d'état d'urgence sanitaire lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)

La mesure de la performance de la branche retraite, des CARSAT, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 26 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les contrats pluriannuels de gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs est présentée en annexe 1) :

Thème « Performance économique et sociale » (6 indicateurs)

- 1.** Améliorer la productivité globale.
- 2.** Réduire le coût de gestion.
- 3.** Améliorer la performance sociale (Taux de formation des collaborateurs).
- 4.** Index égalité femmes/hommes .
- 5.** Conclusion d'un protocole d'accord, ou d'un avenant, pour le développement du travail à distance et formalisation d'un plan d'accompagnement sur le développement du travail hybride.
- 6.** Réduire la consommation d'énergie.

Thème « Qualité de service » (17 indicateurs)

7. Taux de dossiers droits propres « RG » déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite.
8. Taux de dossiers droits propres « TI » déposés au moins 4 mois avant la date de point de départ de la retraite.
9. Taux de dossiers droits propres « RG » notifiés avant la date de point de départ de la retraite.
10. Taux de dossiers droits propres « TI » notifiés avant la date de point de départ de la retraite.
11. Taux de dossiers droits dérivés « RG » notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
12. Taux de dossiers droits dérivés « TI » notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
13. Taux des réclamations traitées dans les délais.
14. Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI).
15. Taux de courriels traités dans les délais.
16. Nombre d'entretiens information retraite (EIR).
17. Taux de satisfaction globale des retraités.
18. Taux de satisfaction par mode de contact.
19. Ressenti de la réitération : nombre moyen de contacts par retraité (tous canaux).
20. Taux de demandes de retraite déposées en ligne.
21. Taux de demandes d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum.
22. Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel.
23. Développement de la reconnaissance réciproque des groupes iso-ressources (GIR) : taux de couverture.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (3 indicateurs)

24. Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR).
25. Montant des indus frauduleux et fautifs constatés.
26. Montant des indus frauduleux et fautifs évités.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour ses missions nationales (intégrés à la part locale)

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 6 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs des services nationaux est présentée en annexe 2) :

1. Améliorer le taux de disponibilité des applications (back-office, front-office, portail assurés).
2. Réduire le taux d'incidence financière (TIF).
3. Améliorer la productivité globale.
4. Réduire le coût unitaire.
5. Optimiser la mutualisation des achats.
6. Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

2.3. Indicateurs et objectifs retenus pour la CSS de Mayotte (part locale)

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 12 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte est présentée en annexe 3) :

1. Taux de satisfaction globale des retraités.
2. Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI).
3. Taux de réclamations traitées dans les délais.
4. Taux de courriels traités dans les délais.
5. Taux de saisie des DADS au 31/07.
6. Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
7. Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
8. Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum.
9. Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires).
10. Pourcentage des dossiers ASPA payés dans le mois suivant l'échéance due.
11. Taux d'évolution de la consommation d'énergie.
12. Taux de formation des collaborateurs.

2.4. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

À chaque indicateur sont affectés un nombre de points ainsi qu'une pondération présentés dans les annexes.

Le seuil de déclenchement du versement de la « Prime nationale d'intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « Prime locale d'intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 26 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 1 085 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 542,5 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime nationale d'intéressement} = \text{Masse nationale d'intéressement} \times (\text{nombre de points obtenus par la branche} / \text{nombre de points théorique maximum}) / \text{Nombre d'agents de la branche retraite}$$

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les CARSATS, les CGSS, la CNAV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- pour les CARSAT, les CGSS et la CNAV en Île-de-France : indicateurs listés au point 2.1 ;

– pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.3.

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part locale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les résultats régionaux.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime locale d'intéressement} = \text{Masse d'intéressement réservée à l'organisme} \times (\text{nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux} / \text{nombre de points théorique maximum}) / \text{Nombre d'agents de l'organisme}.$$

3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales (cf. point 1.4)

Chacun des indicateurs (cf : annexe 2) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 300 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 150 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime locale d'intéressement} = \text{Masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale} \times (\text{nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale} / \text{nombre de points théorique maximum}) / \text{Nombre d'agents des services nationaux}$$

3.3. Dispositions particulières applicables a certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie :

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CARSAT} = (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) / \text{Nombre d'agents de l'organisme}$$

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche maladie :

$$\text{Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail} = (\text{Prime locale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime locale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) / \text{Nombre d'agents de l'organisme}$$

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2. Caisses générales

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement :

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (Prime nationale d'intéressement de la branche retraite * nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime nationale d'intéressement de la branche maladie * nombre d'agents de la branche maladie) + (Prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement * nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (Prime locale d'intéressement de la branche retraite * nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime locale d'intéressement de la branche maladie * nombre d'agents de la branche maladie) + (Prime locale d'intéressement de la branche recouvrement * nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche famille :

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (Prime nationale d'intéressement de la branche retraite * nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime nationale d'intéressement de la branche maladie * nombre d'agents de la branche maladie) + (Prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement * nombre d'agents de la branche recouvrement) + (Prime nationale d'intéressement de la branche famille * nombre d'agents de la branche famille) / Nombre d'agents de la CSSM

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Chacun des indicateurs (cf : annexe 3) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 510 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 255 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche famille :

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (Prime locale d'intéressement de la branche retraite * nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime locale d'intéressement de la branche maladie * nombre d'agents de la branche maladie) + (Prime locale d'intéressement de la branche recouvrement * nombre d'agents de la branche recouvrement) + (Prime locale d'intéressement de la branche famille * nombre d'agents de la branche famille) / Nombre d'agents de la CSSM

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV et CNAF) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.4. Caisse nationale d'assurance vieillesse

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la Cnav sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales * (Nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour ses activités régionales / nombre de points théorique maximum)

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales × (Nombre de points obtenus par la CNAV pour ses activités nationales / nombre de points théorique maximum)

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (Prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales * nombre d'agents relevant des activités régionales) + (Prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales * nombre d'agents relevant des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme

Annexe 7 Annexe technique de l'Institut 4.10

Exercice 2021

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution.

Considérant que l'Institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation.

Considérant que l'Institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de sa gestion.

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'Institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCO.

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'Institut sont nécessaires à l'UCANSS pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation ;

La performance de l'Institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur le niveau de satisfaction des utilisateurs, la performance économique, la qualité de l'offre et la relation client.

(Voir page suivante.)

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (40 %)					
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche.					
Part locale (60 %)					
N°	Indicateur	Cible 2021	Seuil de déclenchement 2021	Pondération 2021	
Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs (30 %)					
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,9	7	8 %	
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l’offre de service de l’institut	7,9	7	7 %	
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,9	7	7 %	
4	Note de satisfaction attribuée par l’évaluation des stagiaires sur l’ensemble de l’offre	8,2	7	8 %	
Performance économique et sociale (50 %)					
5	Évolution du montant des charges de structure	23 606 k €	24 506 k €	15 %	
6	Évolution du taux des charges d’activité rapportées au montant des recettes de formation	32 %	34 %	15 %	
7	Chiffre d’affaires de l’offre complémentaire et spécifique	750 k €	500 k €	6 %	
8	Respect de la date de transmission de la synthèse financière	31-mai	–	4 %	
9	Atteinte de l’Index égalité homme/femme	94/100	75/100	5 %	
10	Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l’UCANSS le 15 du mois	100 %	90 %	5 %	
Qualité de l’offre et relation client (20 %)					
11	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l’ensemble des dispositifs de l’offre nationale au 28 février N + 1	100 %	–	5 %	
12	Taux de traitement des réclamations clients dans un délai de 8 jours	95 %	85 %	4 %	

Part nationale (40 %)					
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche.					
Part locale (60 %)					
N°	Indicateur	Cible 2021	Seuil de déclenchement 2021	Pondération 2021	
13	Nombre de dispositifs nationaux conçus ou fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD	10	5	7 %	
14	Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC	90 %	80 %	4 %	

3.2. Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (Coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / Nombre total d'agents des branches

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance de la part nationale à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale sera nul.

3.3. Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. Niveau de satisfaction des utilisateurs

Indicateur n° 1 : note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 3 : note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation

tion de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 4 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8.2), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.2 + 35$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : évolution du montant des charges de structure en 2021

Si la cible est atteinte (montant des charges de structure de 23 606 € ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 24 506 €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 6 : évolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation

Si la cible est atteinte (taux de charge d'activité de 32 % ou moins), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 34 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 7 : chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 750 k € ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 500 k €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 8 : respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être transmise à l'Ucanss au plus tard le 31 mai en 2020.

Indicateur n° 9 : atteinte de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme

Si la cible est atteinte (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 75 %.

Indicateur n° 10 : transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois

Si la cible est atteinte l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 90 %.

3.3.3. Qualité de l'offre et relation client

Indicateur n° 11 : taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale

Ce taux se calcule selon la formule suivante : Nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2020 / Nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2019. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un taux de 80 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le taux d'envoi des bilans pédagogiques (T) est compris entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (T-80) * 65 / 20 + 35$$

Indicateur n° 12 : taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours

Si la cible est atteinte (taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours, de 95 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 85 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 13 : nombre de dispositifs conçus dans l'année incluant de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs nationaux conçus dans l'année d'exercice et incluant de la FOAD. Il prend aussi en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD. Les seuils et les cibles sont les suivants :

5 dispositifs : 35 % de l'indicateur
7 dispositifs : 65 % de l'indicateur
10 dispositifs : 100 % de l'indicateur

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Indicateur n° 14 : taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC

Si la cible est atteinte (Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC, de 90 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 80 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Annexe 8 Annexe technique de l'accord intéressement

Branche recouvrement année 2021

1. Le champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux 22 unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ;
- aux 4 caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

2. La mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont majoritairement issus de la convention d'objectifs et de gestion 2018/2022 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de la période d'état d'urgence sanitaire lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

(Voir page suivante.)

2.1. Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 9 indicateurs représentatifs.

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de satisfaction globale (tous publics)	65 %	88 %	10 %
	Taux de satisfaction globale (hors TI)			
	Taux de satisfaction globale (TI)			
	Taux de satisfaction par contacts (hors TI)			
	Taux d'appels aboutis (tous publics)	65 %	88 %	20 %
	Taux d'appels aboutis (hors TI)			
	Taux d'appels aboutis (TI)			
	Taux de dématérialisation des volets sociaux CESU	84 %	87 %	10 %
« Maîtrise des risques »	Montant redressements LCTI en cumul	1 950 M €	2 464 M €	10 %
	Montant recouvrés sur créances LCTI	161 M €	183,6 M €	5 %
	Intensité de la fiabilisation RG	3 %	4 %	10 %
	Taux d'intégration des débits			
	Taux de disponibilité des applications (externes)	98 %	99,20 %	10 %

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Performance économique et sociale »	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranche	43 %	45 %	10 %
	Accompagnement par la formation. Indicateur composite (pondération 50 % – 50 %) : – adaptation de l’offre de formation (taux de transformation de formations nationales certifiantes et non certifiantes institutionnelles et internes, en formations à distance – taux de formation des agents	30 % 50 %	65 % 65 %	15 %
	Accompagnement interne de la branche à la période			
	Indicateur composite de moyens (pondération 50 % – 50 %) : – déploiement des capacités de travail à distance permettant à plus de 50 % des effectifs d’accéder au télétravail – adaptation de l’offre de formation (taux de transformation de formations certifiantes et non certifiantes institutionnelles et internes, en formation à distance)			

Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes, à savoir :

- 11 indicateurs pour les Urssaf et la CCSSL ;
- 10 indicateurs pour les CGSS et 8 pour CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'ACOSS.

(Voir page suivante.)

2.1.1. Les indicateurs de la part locale Urssaf et de la CCSSL (*) (**)

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI	90 % de la cible	90 %	5 %
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10i) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10i) TI	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	5 %
« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de redressements positifs TPE-PME	90 % de la cible	2,8 %	5 %
	Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de comptes créditeurs	110 % de la cible	10 %	10 %
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %
« Performance économique et sociale »	Index égalité femmes/hommes	75 %	90 %	15 %

(*) La CCSS de Lozère déléguant la gestion du recouvrement à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'Urssaf sont les mêmes.

(**) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

2.1.2. Les indicateurs de la part locale des CGSS

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI	90 % de la cible	90 %	10 %
	Taux de dématérialisation des paiements RG			
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10 j) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10 j) TI	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	10 %
« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de redressements positifs TPE-PME	90 % de la cible	5 %	10 %
	Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de comptes créditeurs	110 % de la cible	10 %	10 %
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %

2.1.3. Les indicateurs de la part locale CSS Mayotte

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

2.1.4. Les indicateurs de la part locale ACOSS

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Coefficient moyen de performance des organismes	-	-	20 %
	Avancement de 4 projets stratégiques			
	HOME+ : préparation de la généralisation pour T1 2022			
	TI : unification déclarations sociale et fiscales TI	80 %	100 %	25 %
	DLA : intégration des travailleurs salariés au 31/12/2021			
« Maîtrise des risques »	DOETH : finalisation du processus de transfert au 31/12/2021			
	Note de satisfaction des partenaires-attributaires			
	Délai moyen de notification aux attributaires	24	21	10 %
	Avancement des travaux de fiabilisation intégrée			
	Taux de disponibilité des applications (internes)	9700 %	99,30 %	10 %
« Performance économique et sociale »	Nombre de jours ouvrés moyen de financement sécurisé à 100 %	8 jours	15 jours	15 %
	Taux de réalisation des dialogues de gestion	90 %	100 %	5 %
	Index égalité femmes/hommes	80 %	90 %	15 %

3. Les modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

$$\text{Montant national distribué} = \text{Coefficient national de performance} \times \text{Part nationale de la masse nationale d'intéressement}$$

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en-dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$$\text{Prime individuelle nationale} = \text{Montant national distribué} / \text{Nombre d'ETP éligibles}$$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$$\text{Masse locale d'intéressement} = \text{Part locale de la masse nationale d'intéressement} \times [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}]$$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$$\text{Montant local distribué} = \text{Coefficient de performance local} \times \text{Masse locale d'intéressement}$$

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$;
- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \text{Montant local distribué} / \text{Nombre ETP éligibles}$$

3.3. Dispositions particulières

3.3.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CGSS)} = [\text{Prime nationale (retraite)} \times \text{Nombre d'agents (retraite)} + \text{Prime nationale (maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{Prime nationale (recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CGSS)}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et Accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CGSS)} = [\text{Prime locale (retraite)} \times \text{Nombre d'agents (retraite)} + \text{Prime locale (maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{Prime locale (recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CGSS)}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie/AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2. Caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CCSS)} = [\text{Prime nationale (famille)} \times \text{Nombre d'agents (famille)} + \text{Prime nationale (maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{Prime nationale (recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CCSS)}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CCSS)} = [\text{Prime locale (famille)} \times \text{Nombre d'agents (famille)} + \text{Prime locale (maladie et AT)} \times \text{Nombre d'agents (maladie et AT)} + \text{Prime locale (recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{Nombre d'agents (CCSS)}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

Annexe 9 Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS

Année 2021

1. Le champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. La mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'Ucanss concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence, le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

(Voir page suivante.)

2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème

Tableau de synthèse

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service/Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS	1	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS	90 %	80 %	10 %
	2	Taux de décrochés téléphoniques (offre de service)	88 %	80 %	10 %
	3	Taux de réponse, sous 7 jours ouvrés, aux demandes écrites	90 %	75 %	10 %
	4	Enquête de satisfaction relative à la complémentaire santé des salariés : quelle note globale sur 10 donneriez-vous à l'UCANSS en matière d'accompagnement des employeurs ?	90 % 9/10	60 % 6/10	5 %
	5	Site La securecrute.fr : augmentation de la fréquentation	4,5 millions visites (+ 20 %)	80 % (+ 10 % d'augmentation + 750 000)	5 %
	6	Taux de disponibilité du portail UCANSS, et des sites lasecurecrute.fr et securite-sociale.fr	98 %	95 %	5 %

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	7	Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1	95 %	92 %	5 %
	8	Chiffres d'affaires de la centrale d'achat (y compris imprimés ou marchés sous convention UGAP)	610 M € TTC	530 M € TTC	7 %
	9	Taux d'engagement fonds conventionnels (sur collecte)	85 %	70 %	5 %
	10	Validation des comptes N-1	Validation (100 %) sans réserves	(*)	5 %
	11	Part des demandes d'indemnisation des Représentants syndicaux et des Conseillers payées en moins de 20 jours	90 %	85 %	5 %
	12	Index égalité hommes/femmes	96/100	75/100	8 %
	13	Mise en place effective du nouvel entrepôt de données de l'UCANSS :			
		– obtention des flux des données des CN de manière automatique	95 %	85 %	5 %
		– recettage des données de l'EDRP			

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Maîtrise des risques	14	Taux de résultats du plan de contrôle interne conformes aux objectifs	90 %	80 %	5 %
	15	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le comité des carrières	85 % à J et 100 % à J+ 2	80 % à J et 95 % à J + 2	5 %
	16	Taux de respect des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dans les conventions de gestion des OPIM	100 %	90 %	5 %
(*) Une graduation sera appliquée selon le type de validation des comptes : – non validation des comptes : 0 % ; – validation avec réserves : 50 % ; – validation avec observations et rectifications : 60 % ; – validation sans restriction avec observations : 85 % ; – validation sans restriction et sans observations : 100 %.					

3. Les modalités de mise en œuvre

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

La prime nationale d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

$$\text{Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS} = \frac{(\text{Coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{coefficient de performance de la part nationale de la branche de la branche maladie et accidents du travail} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail}) + (\text{coefficient de performance de la part nationale de la branche famille} \times \text{nombre d'agents de la branche famille}) + (\text{coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement} \times \text{nombre d'agents de la branche recouvrement})}{\text{Nombre total d'agents des branches}}$$

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les X indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

Convention collective nationale

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

Accord du 15 juin 2021
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2151073M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions du protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 15 juin 2021 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018.

Fait à Paris, le 15 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

Accord du 15 juin 2021
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2151071M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGPCOSS CFE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique :

Les dispositions du protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 15 juin 2021 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

Fait à Paris, le 15 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 04-21 du 7 octobre 2021
relatif à la rémunération minimum de branche

NOR : ASET2151068M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Rémunération minimum de branche

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 19 194 € euros annuels bruts (dix-neuf mille cent quatre-vingt-quatorze euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 4 | Égalité professionnelle femmes hommes

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} octobre 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 154 du 29 septembre 2021

relatif à la mise à jour du texte de la CCNS
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2151064M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du texte de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le Président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- du décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps.

Dans ce cadre, l'avenant n° 141 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la représentation du personnel (chapitre 3 et partie du chapitre 6 relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]).

L'avenant n° 143 a été signé le 21 mai 2019 concernant les dispositions relatives à la formation professionnelle continue (chapitre 8 et partie du chapitre 2 relative au paritarisme de branche).

L'avenant n° 147 a été signé le 23 janvier 2020 pour poursuivre la mise à jour du texte conventionnel, plus précisément concernant les chapitres suivants de la CCNS :

- suite du chapitre 2 « Dialogue social et paritarisme » ;
- chapitre 4 « Contrat de travail » ;
- première partie du chapitre 5 « Le temps de travail » ;
- suite du chapitre 6 « Principes généraux en matière d'hygiène, sécurité, santé et conditions de travail » ;
- chapitre 7 « Les congés » ;
- chapitre 11 « Pluralité d'employeurs/groupements d'employeurs ».

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de ces travaux.

Article 1^{er}

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre 7 de la CCNS, dans sa rédaction issue de l'avenant n° 147 du 23 janvier 2020.

L'article 7.2 est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « qui doit être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement » sont supprimés.

Un quatrième alinéa est ajouté, précisant : « Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable en lien avec l'événement. En application des dispositions légales en vigueur, le congé naissance commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. »

L'article 7.3.3 est renommé de la manière suivante : « 7.3.3. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Le contenu de l'article 7.3.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, entraînant la suspension du contrat de travail.

Ce congé est ouvert à tout salarié, quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, ce congé est composé de deux périodes :

- une première période de 4 jours calendaires consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance visé à l'article 7.2 ;
- une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours en cas de naissances multiples) pouvant être pris immédiatement à la suite de la première période ou dans un délai de six mois. Cette période de 21 jours (ou 28 jours) calendaires peut être fractionnée en deux prises d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Le salarié doit également informer son employeur des

dates de prise et des durées de congés au moins un mois avant le début de chaque période. »

Article 2

Un chapitre 10 *bis* est créé dans la CCNS, à la suite du chapitre 10 « Prévoyance ».

Le chapitre 10 *bis* est intitulé : « Chapitre 10 *bis* "Complémentaire santé (mutuelle)" ».

Il est composé du paragraphe suivant :

« Un régime de complémentaire santé (mutuelle) obligatoire est mis en place pour les entreprises et salariés de la branche sport.

Le dispositif est défini par l'accord "relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé" du 6 novembre 2015, complété de ses avenants. »

Article 3

Article 3.1 | Mise à jour du texte du chapitre 12

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre 12 de la CCNS.

Le deuxième alinéa de l'article 12.6.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération mensuelle versée au sportif sur la base de son salaire annuel contractuel est indépendante de l'horaire réel de chaque mois, comme prévu par l'article L. 3242-1 du code du travail. Ceci vaut tant pour le sportif à temps complet que pour celui à temps partiel. »

Au dernier alinéa de ce même article, la mention « cinq ans » est remplacée par « trois ans ».

L'article 12.7.1.3.1 est modifié comme suit pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte conventionnel :

La référence à l'article L. 3123-14-1 du code du travail est remplacée par celle de l'article L. 3123-27 du code du travail, et la référence à l'article L. 3122-2 du code du travail par celle de l'article L. 3121-44 du code du travail.

L'article 12.7.1.3.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail) ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat. »

À l'article 12.7.1.3.8 :

Le passage « Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, » est supprimé.

L'article 12.7.1.3.9.1 est modifié comme suit pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte conventionnel :

La référence à l'article L. 3123-8 du code du travail est remplacée par celle de l'article L. 3123-3 du code du travail.

L'article 12.7.1.3.10 est modifié comme suit pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail visés dans le texte conventionnel :

La référence à l'article L. 3122-2 du code du travail est remplacée par celle de l'article L. 3121-44 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 12.7.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de congés payés est calculée selon les dispositions légales en vigueur. La rémunération pouvant servir de base au calcul comporte les éléments prévus au contrat de travail ou précisés par voie d'avenant comme prévu au dernier alinéa de l'article 12.6.1 »

La dernière phrase du deuxième alinéa « L'indemnité compensatrice n'est pas due en cas de résiliation du contrat consécutive à une faute lourde du salarié. » est supprimée.

L'article 12.9.1 est modifié comme suit :

La référence à l'article 15.4 de la loi n° 84-610 du 13 juillet 1984 est remplacée par celle des articles L. 211.4 et L. 211.5 du code du sport :

« L'accès à un centre de formation agréé selon les dispositions des articles L. 211.4 et L. 211.5 du code du sport est subordonné à la conclusion d'une convention conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Le premier alinéa de l'article 12.12 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les conditions dans lesquelles un sportif professionnel sélectionné ou un entraîneur est mis à disposition de l'équipe de France relèvent de la compétence de la fédération, en commun avec la ligue professionnelle le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article R. 132-11 du code du sport. »

Au second alinéa, après « En principe, » le mot « elle » est remplacée par « la participation à l'équipe de France » :

« En principe, la participation à l'équipe de France n'a aucune incidence sur le lien de travail qui unit les intéressés au groupement sportif qui les emploie. »

Article 3.2 | Engagement à la poursuite des travaux

Ces modifications apportées au chapitre 12 de la CCNS constituent une première étape de mise à jour du texte conventionnel. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre ces travaux, en réunissant avant la fin de l'année 2021 la commission paritaire sport professionnel afin d'organiser les négociations à mener dans ce cadre.

Article 4

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant du 29 septembre 2021

à l'accord du 27 novembre 2019
relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

NOR : ASET2151051M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de prolonger les stipulations de l'accord relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage du 27 novembre 2019. Cet accord avait été conclu pour une durée de deux ans au terme de laquelle les partenaires sociaux avaient prévu de dresser un bilan des engagements conventionnels pris durant cette période. Malheureusement, la crise sanitaire a mis un frein important à l'utilisation des fonds pour la formation professionnelle et il est aujourd'hui impossible de dresser un bilan.

Les partenaires sociaux ont donc décidé par ce présent avenant de proroger l'application de l'accord du 27 novembre 2019 :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de proroger l'ensemble des dispositions de l'accord du 27 novembre 2019 relatif au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant le terme de l'avenant pour faire un bilan de l'application de l'accord dans les entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application est strictement identique à l'accord collectif de branche du 27 novembre 2019. Il prévoit donc des règles particulières pour les entreprises en fonction de leur taille (– 300/+ 300) mais ne disposent pas de stipulations particulières relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022, soit au terme initial de l'accord du 27 novembre 2019.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans. Il arrivera donc à échéance le 31 décembre 2023.

Article 4 | Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Paris, le 29 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 68 du 29 septembre 2021

relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2151052M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale (CCN) du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fera l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du titre III de la CCN TSF relatif à « L'emploi » (articles 13 à 25).

Article 1^{er}

À l'article 13 du titre III « Information sur l'emploi », les termes « le sexe, la race, la situation familiale » sont supprimés et remplacés par :

« les motifs déterminés par la loi et référencés à l'article L. 1132-1 du code du travail ».

Article 2

À l'article 14 du titre III « Définition des contrats de travail » :

- les termes « Lesdites entreprises emploient deux catégories de personnel : » sont supprimés et remplacés par : « Les structures de la branche emploient différentes catégories de personnel : » ;
- les termes « les dispositions de l'article 19, 2^e, 3^e et 5^e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables » sont supprimés et remplacés par : « les dispositions de l'article 19.1, de l'article 19.2 et de l'article 20 leur sont applicables. »

Article 3

L'article 15 *bis* du titre III est renuméroté comme suit : « Article 14 *bis* : Communication de la convention collective nationale », il sera désormais placé avant l'article 15 du titre III.

Au nouvel article 14 *bis*, les termes « au personnel du comité d'entreprise ainsi qu'aux délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par les termes : « aux membres élus du comité social et économique ».

Article 4

À l'article 16, relatif à la « Période d'essai » du titre III, les termes « les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe » sont supprimés.

Article 5

Les articles 17 « Modification aux contrats relatives à l'emploi » et 18 « Emploi pendant les périodes d'inactivité saisonnière des installations » du titre III, ainsi que leurs dispositions demeurent inchangés.

Article 6

L'article 19 « Contenu du contrat » du titre III est supprimé et remplacé comme suit, il est complété des articles 19.1 et 19.2 :

« Personnel saisonnier

Article 19 | Définition

L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier.

Quelle qu'en soit la forme, la fréquence des renouvellements, un contrat saisonnier ne saurait, en aucun cas, être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'en attestent les causes de renouvellement définies ci-après.

Tout salarié engagé plus d'un mois à temps complet ou partiel, pour une durée d'un mois à huit mois par an, est dénommé « salarié saisonnier », dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

Article 19.1 | Contenu du contrat

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en deux exemplaires, dont un pour le salarié mentionnant la référence à la présente convention, et précisant :

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/mois ;
- l'identité des parties ;
- les dates d'embauche et de fin de contrat
- le lieu d'affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu'il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d'entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d'essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat de travail fait l'objet d'un accord écrit.

Article 19.2 | Accords et convention collective applicables

Du fait de l'activité discontinue des organismes de tourisme social, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir un aménagement du temps de travail portant sur la durée du contrat en vue de réduire la précarité de l'emploi des saisonniers.

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention et du règlement intérieur de l'entreprise et/ou d'un accord d'entreprise s'ils existent. »

Article 7

Les dispositions des articles suivants demeurent inchangées :

- « Article 20 "Période d'essai" » ;
- « Article 21 "Dispense de la période d'essai" » ;
- « Article 22 "Dispositions particulières au premier contrat saisonnier" » ;
- « Article 23 "Dispositions particulières aux contrats saisonniers ultérieurs" » ;
- « Article 23 bis "Rupture d'un contrat saisonnier en cours d'exécution" » ;
- « Article 24 "Personnel d'appoint" ».

Article 8

À l'article 25 « Personnel et statut particuliers » du titre III, les termes « les travailleurs handicapés » sont remplacés par « le personnel en situation de handicap ».

Article 9 | Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 10 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 69 du 29 septembre 2021

relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2151055M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fera l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du titre IV de la CCN TSF relatif aux « Salaires, indemnités et avantages divers » (articles 26 à 36).

Article 1^{er}

À l'article 26 du titre IV relatif au « Salaire de base » :

- les termes « 8 niveaux » sont supprimés et remplacés par : « 7 niveaux » ;
- les termes « commission mixte » sont supprimés et remplacés par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Article 2

L'intitulé et les dispositions de l'article 27 du titre IV sont supprimés et remplacés par :

« **Article 27 | Négociation annuelle relative aux minimas conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier sur l'évolution des salaires minima conventionnels. »

Article 3

À l'article 28 du titre IV relatif à l'Égalité de rémunération entre hommes et femmes », les termes : « commission prévue à l'article 61 de la présente convention » sont supprimés et remplacés par :

« Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (prévue à l'article 61 de la présente convention) ».

Article 4

À l'article 29 du titre IV relatif à la « Prime d'ancienneté », les termes « dans un délai d'un an après la date de signature de la convention » sont supprimés.

Article 5

Les dispositions des articles suivants demeurent inchangées :

- article 30 relatif aux « Avantages acquis après 1 an de présence » ;
- article 31 relatif au « Déménagement » ;
- article 32 relatif au « Frais de déplacement » ;
- article 34 relatif à la « Nourriture » ;
- article 35 relatif aux « Avantages collectifs culturels et de loisirs » ;
- article 36 relatif au « Régime de retraite ».

Article 6

À l'article 33 du titre IV relatif au « Logement dans les établissements de vacances », les termes « délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par les termes « représentants du comité social et économique ».

Article 7 | Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 70 du 29 septembre 2021

relatif à la mise à jour du texte de la CCN TSF
suite aux réformes successives du droit du travail

NOR : ASET2151056M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;

– de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fera l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant a pour objet la mise à jour des suivants de la convention collective nationale du tourisme social et familial :

- titre V relatif à la durée du travail (art. 37) ;
- titre VI relatif aux congés et absences (articles 38 à 42) ;
- titre VII relatif à la Formation (art. 43) ;
- titre VIII relatif aux absences pour maternité, maladie, ou accident (articles 45 à 47).

Article 1^{er}

À l'article 37, alinéa 3, le renvoi à « l'article 47 » est supprimé et remplacé par un renvoi à « l'article 46 » du fait de la nouvelle numérotation proposée dans cet avenant.

Article 2

À l'article 38 du titre VI, relatif au « Travail effectif », le troisième tiret de l'alinéa 2 est modifié comme suit :

« — les absences pour maternité, paternité, adoption ou accueil de l'enfant ; »

Au même article, le sixième tiret de l'alinéa 2 est supprimé et remplacé par :

« – les autorisations d'absence pour la défense nationale visées par le code du travail aux articles L. 3142-89 à L. 3142-101 (journée défense et citoyenneté, réserve militaire opérationnelle). »

Article 3

L'alinéa 2 de l'article 40 du titre VI relatif au « Repos hebdomadaire », prévoyant que :

« Le repos hebdomadaire est de un jour et demi à compter du 1^{er} novembre 1982, fixé dans chaque établissement après consultation de l'intéressé et des délégués du personnel, et doit être obligatoirement pris par le salarié »,

est supprimé et remplacé par :

« À défaut, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins un jour et demi par semaine. »

Les autres alinéas de l'article 40 demeurent inchangés.

Article 4

L'article 42 du titre VI relatif aux « Congés spéciaux » est supprimé et remplacé par :

« Congés spéciaux

Article 42

Des congés spéciaux de courte durée peuvent être accordés, sur sa demande, au personnel :

1. Événements d'ordre familial ou personnel

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement qui les motive, les bénéficiaires devant fournir, éventuellement, les justifications utiles.

Par ailleurs, les congés donnant lieu à rémunération sont accordés :

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- pour chaque naissance ou l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables
- décès d'un enfant, selon les conditions de l'article L. 3142-4 du code du travail, 5 jours à 7 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du père ou mère du conjoint, du frère ou de la sœur du salarié : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant autre que le père ou la mère du salarié : 2 jours ouvrables ;
- plus le délai de déplacement, limité, au total à 2 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- déménagement : 1 jour ouvrable ;
- 3 jours ouvrables maximum pour l'appel à la préparation à la défense nationale visé par le code du travail (articles L. 3142-89 à L. 3142-101).

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Ancienneté au moins égale à 1 an :

Il est accordé uniquement au personnel ayant 1 an de présence, conformément à l'article 30, pendant les périodes de travail, des congés donnant droit à rémunération, dans les circonstances suivantes :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement (dans les conditions de l'article 31) : 2 jours ouvrables.

2. Congé pour enfant malade

Sur présentation d'un certificat médical, justifiant une présence indispensable pour garder un enfant malade de moins de 16 ans, des congés, dans la limite de 3 jours par an, sont accordés à la mère ou au père élevant un enfant.

3. Congés pour exercice d'un mandat syndical

Sur présentation d'une convocation de la fédération syndicale, des congés spéciaux de courte durée, pour l'exercice d'un mandat syndical extérieur, sont accordés hors vacances scolaires au délégué syndical (congrès, conférences professionnelles, etc.) dans la limite de 8 jours par an, congés non rémunérés.

4. Congé sans solde

Tout ou partie du 13^e mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié et selon les possibilités du service. Il s'agit d'un congé sans solde. La retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13^e mois. Le salaire est maintenu durant le congé.

5. Congé de formation économique, sociale et syndicale

L'entreprise accorde au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour suivre des stages de formation, dans la limite de 12 jours par an. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.
Ce congé est rémunéré.

6. Congés de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse

Sur demande de l'intéressé présentée au moins 15 jours à l'avance, dans la limite de 12 jours par an, sans condition d'âge, non cumulatifs avec le congé de formation économique, sociale et syndicale, des congés rémunérés cadre jeunesse peuvent être accordés selon les dispositions réglementaires.

7. Congés divers

La législation prévoit d'autres formes de congés, entre autres le congé parental, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

Les conditions et règles applicables sont celles fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 5

Les dispositions des articles suivants du titre VI demeurent inchangées :

- article 39 relatif à la « durée des congés payés » ;
- article 41 relatif aux « jours fériés ».

Article 6

Le contenu de l'article 43 du titre VII « Formation » est supprimé et remplacé par :

« Le salarié peut s'absenter, conformément aux dispositions légales, pour effectuer des sessions de formation sans que le contrat de travail soit rompu.

L'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue (plan de développement des compétences, apprentissage, CPF de transition professionnelle, etc.), prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont applicables.

Cet article est complété par un accord dédié et annexé à la présente convention. »

Article 7

Au sein du titre VIII relatif aux « Absences pour maternité, maladie ou accident », la numérotation est modifiée comme suit :

L'actuel article 45 devient l'article 44 :

« **Article 44** | *Maladie et accident*
[...] »

L'actuel article 46 devient l'article 45 :

« **Article 45** | *Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident*
[...] »

Les dispositions de ces articles demeurent inchangées.

Article 8

L'article 47 relatif à la « Maternité » est renuméroté article 46.

Le premier alinéa de cet article 46 relatif à la « Maternité » est supprimé et remplacé par :

« Pendant la durée légale du congé de maternité, l'entreprise effectue le paiement intégral de la période d'interruption réglementaire du travail à toutes les intéressées ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise.

Les absences liées à la surveillance médicale pré et post natale, ou prévues dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, en application du code du travail, n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et les droits liés à l'ancienneté. »

Les dispositions des alinéas suivants (2, 3 et 4) de cet article demeurent inchangées.

Article 9

Un nouvel article 47 (du fait de la renumérotation des articles précédents) est créé comme suit :

« Article 47 | *Paternité et accueil de l'enfant*

Conformément aux dispositions légales, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 6 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours ou de 32 jours en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

Article 10 | *Champ d'application*

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 11 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

Avenant n° 23 du 22 octobre 2021

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2151048M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 22 du 19 mars 2021 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des aug-

mentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels

Afin de prendre en compte l'augmentation du Smic applicable depuis le 1^{er} octobre 2021 et de permettre le maintien des écarts en euros entre les différentes positions hiérarchiques, il est convenu entre les parties signataires du présent accord une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 22 du 19 mars 2021 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} novembre 2021 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
1A	1 592
1B	1 603
1C	1 622
2A	1 630
2B	1 646
2C	1 666
3A	1 688
3B	1 723
3C	1 755
4A	1 766
4B	1 831
5A	1 923
5B	1 967
5C	2 067
6A	2 223
6B	2 361
7A	2 327
8A	2 530
9A	2 852
9B	3 638
10A	4 438

Article 2 | Clause de rendez-vous

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 22 du 19 mars 2021, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à poursuivre et prolonger leur réflexion et le travail initié cette année s'agissant de l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

Article 3 | Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2021 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une grille uniforme des salaires minima conventionnels.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 22 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210470-001221

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
