



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

2022-18

14 mai 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-18 du 14 mai 2022

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	237

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-18 du 14 mai 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 45 Caoutchouc : accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires minima garantis.....	6
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation.....	9
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 1 ^{er} février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical.....	13
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé.....	28
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé.....	45
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 28 novembre 2017 au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé.....	54
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 6 novembre 2018 relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale pour les employés et cadres des organismes du régime général.....	56
IDCC 828 Métallurgie (Manche) : accord n° 41 du 25 mars 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2022.	79
IDCC 887 Métallurgie (Eure) : accord du 2 février 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier	83
IDCC 1147 Médicaux-cabinets : avenant n° 86 du 17 février 2022 relatif à l'extension du périmètre de la branche.....	86
IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportation : accord du 10 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD).....	88
IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportation : avenant n° 27 du 10 février 2022 relatif à la grilles des salaires conventionnels au 1 ^{er} mars 2022.....	107
IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : accord du 24 février 2022 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1 ^{er} mai 2022.....	109
IDCC 1592 Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : avenant du 14 mars 2022 relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1 ^{er} mars 2022.....	112

IDCC 1592 Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : avenant du 14 mars 2022 à l'accord du 9 juillet 1992 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) pour l'année 2022	114
IDCC 1596 Bâtiment (Grand-Est) : accord du 25 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2022 (Grand-Est).....	117
IDCC 1596 Bâtiment (Grand-Est) : accord du 25 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022 (Grand-Est)	120
IDCC 1597 Bâtiment (Grand-Est) : accord du 25 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2022 (Grand-Est).....	122
IDCC 1597 Bâtiment (Grand-Est) : accord du 25 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022 (Grand-Est)	125
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 82 du 21 mars 2022 à l'avenant n° 23 du 19 décembre 2006 relatif à la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation	127
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : accord n° 2016-01 du 10 mars 2016 relatif aux salaires	129
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : accord n° 2019-02 du 11 avril 2019 relatif aux salaires	131
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : accord n° 2020-01 du 3 juin 2020 relatif à l'emploi-formation	134
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2016-02 du 22 juin 2016 relatif à la modification de l'article 2.4.3.4 « Absences liées aux charges de famille ».....	163
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2019-01 du 11 avril 2019 relatif au parcours professionnel des emplois du groupe B	165
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2019-03 du 20 juin 2019 à l'accord n° 2019-02 du 11 avril 2019 relatif aux salaires.....	168
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2019-04 du 5 juillet 2019 relatif au dialogue social.....	170
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2020-02 du 3 juin 2020 relatif à la création d'une indemnité spécifique pour les aides-soignants.....	176
IDCC 2126 Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 24 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2022.....	179
IDCC 2149 Déchets-activités : avenant n° 72 du 16 mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	183
IDCC 2344 Sidérurgie : avenant du 8 avril 2022 relatif aux barèmes annuels garantis, primes et indemnités pour l'année 2022	186
IDCC 2372 Distribution directe : avenant n° 35 du 31 mars 2022 relatif aux rémunérations minimales à compter du 1 ^{er} avril 2022.....	190
IDCC 2609 Bâtiment (Grand-Est) : accord du 25 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2022 (Grand-Est)	192

IDCC 2697 Cynégétiques-structures associatives : avenant n° 15 du 14 avril 2022 relatif à la rémunération.....	194
IDCC 2992 Métallurgie (Indre-et-Loire) : avenant du 28 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	197
IDCC 3223 Personnels navigants officiers. Entreprises de transport. Services maritimes : avenant n° 1 du 9 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2017 relatif au régime de prévoyance	200
IDCC 3223 Personnels navigants officiers. Entreprises de transport. Services maritimes : convention de référencement du 9 décembre 2020 relatif au régime obligatoire de prévoyance.....	203
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective.....	211
IDCC 3241 Télédiffusion : avenant rectificatif du 25 mars 2021 relatif à la modification de la convention collective.....	214

Accord(s) professionnel(s)

Travail temporaire : avenant n° 1 du 8 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social.....	225
Travail temporaire : avenant d'interprétation du 8 avril 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social	228
Sécurité sociale-contrôle-recouvrement : protocole d'accord du 27 février 2009 relatif aux conditions d'exercice des inspecteurs au sein de la branche recouvrement	231

Accord du 15 mars 2022
relatif aux salaires minima garantis

NOR : ASET2250588M

IDCC : 45

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

UCAPLAST ;

SNCP,

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 :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + (S\ 255 - T\ 130 \div 255 - 130) \times (K - 130)$$

Dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K.

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130.

S 255 : Salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255.

Article 3 | *Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis*

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,55 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 670,25 € ;
- taux effectifs garantis :
 - coefficient 130 : 1 610,00 € ;
 - coefficient 140 : 1 614,82 € ;
 - coefficient 150 : 1 619,64 € ;
 - coefficient 160 : 1 624,46 € ;
 - coefficient 170 : 1 629,28 € ;
 - coefficient 180 : 1 634,10 € ;
 - coefficient 190 : 1 638,92 € ;
 - coefficient 215 : 1 650,97 € ;
 - coefficient 225 : 1 655,79 € ;
 - coefficient 240 : 1 663,02 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

Article 5 | *Clause de revoyure*

En cas d'augmentation du Smic au cours de l'exercice 2022, les signataires conviennent de se rencontrer, dans un délai raisonnable, afin de discuter des possibilités d'ajustement de la grille des salaires minima conventionnels prévue à l'article 3 du présent accord.

Article 6 | *Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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.

À titre exceptionnel, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2022.

Pour les entreprises non-adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 11 août 2006

relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation

NOR : ASET2250593M

IDCC : 218

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 ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

FPSE CFTC ;

FNCCSS CFE-CGC ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 6 de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 est modifié comme suit :

« Article 6 | *Rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation*

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle de veiller à une exacte application de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses annexes.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels.

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels. »

Article 2

L'article 7 de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 est modifié comme suit :

« Article 7 | *Composition et saisine*

La commission paritaire nationale d'interprétation est constituée de deux collèges :

- l'un composé d'un représentant par organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, chaque représentant disposant d'une voix ;
- l'autre composé du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, qui peut se faire assister, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, disposant de dix voix.

La commission est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

La saisine s'effectue par courrier adressé au secrétariat administratif de la commission. Elle mentionne obligatoirement les articles conventionnels sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée. »

Article 3

L'article 8 de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 est modifié comme suit :

« Article 8 | *Fonctionnement*

La commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'Ucanss qui en assure le secrétariat administratif.

Elle se réunit dans un délai maximum de deux mois compter de sa saisine.

Le directeur de l'Ucanss assure la conduite des débats de la commission.

Elle se prononce sur l'interprétation retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres.

Les modalités de diffusion des avis sont définies par la commission. »

Article 4

L'article 9 de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 est modifié comme suit :

« Article 9 | *Moyens*

Les organismes sont tenus de laisser aux membres de la commission le temps nécessaire à l'exercice de leur mission (temps de déplacement, de réunion, et temps de préparation).

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par les organismes employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles conventionnelles en vigueur, »

Article 5

L'article 10 de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 est supprimé.

Article 6

L'article 4 de la convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 est modifié comme suit :

« Article 4 | *Rôle, composition et saisine de la commission paritaire nationale d'interprétation*

Rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle de veiller une exacte application de la convention collective nationale du 25 juin 1968 et de ses annexes.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels.

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

Composition et saisine

La commission paritaire nationale d'interprétation est constituée de deux collèges :

- l'un composé d'un représentant par organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale du 25 juin 1968, chaque représentant disposant d'une voix ;
- l'autre composé du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, qui peut se faire assister, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, disposant de dix voix.

La commission est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968.

La saisine s'effectue par courrier adressé au secrétariat administratif de la commission. Elle mentionne obligatoirement les articles conventionnels sur lesquels l'interprétation de commission est demandée. »

Article 7

L'article 5 de la convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 est modifié comme suit :

« Article 5 | *Fonctionnement et moyens de la commission paritaire nationale d'interprétation*

Fonctionnement

La commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'Ucanss qui en assure le secrétariat administratif.

Elle se réunit dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Le directeur de l'Ucanss assure la conduite des débats de la commission.

Elle se prononce sur l'interprétation à retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres. Les modalités de diffusion des avis sont définies par la commission.

Moyens

Les organismes sont tenus de laisser aux membres de la commission le temps nécessaire à l'exercice de leur mission (temps de déplacement, de réunion, et temps de préparation).

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par les organismes employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles conventionnelles en vigueur. »

Article 8

Le premier alinéa de l'article 4 de l'avenant du 9 juillet 1963 pour les ingénieurs-conseils est modifié comme suit :

« Les difficultés d'interprétation du présent avenant seront portées, en ce qui concerne les ingénieurs-conseils, devant la commission paritaire nationale prévue à l'article 6 de la convention collective. »

Article 9

Le premier alinéa de l'article 2 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés est modifié comme suit :

« Les difficultés d'interprétation du présent avenant seront portées, en ce qui concerne les médecins salariés, devant la commission paritaire nationale prévue à l'article 6 de la convention collective. »

Article 10 | *Dispositions diverses*

Les chapitres III et IV du règlement intérieur type sont supprimés.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 132.7 et L. 132.8 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 août 2006.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 1^{er} février 2008

relatif à l'exercice du droit syndical

NOR : ASET2250592M

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 ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

FPSE CFTC ;

FNCCSS CFE-CGC ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, les parties signataires entendent affirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

Elles marquent ainsi leur attachement au rôle essentiel joué par les organisations syndicales, parties intégrantes de la vie des organismes.

Aussi, afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, elles conviennent de garantir leurs moyens dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement des organisations.

Cette volonté partagée de faire vivre un dialogue social constructif nécessite que soient mises en place des règles du jeu claires, définies d'un commun accord, qui seules permettent son appropriation.

C'est dans cette démarche que s'inscrit le présent accord qui a pour objet de définir les règles et moyens de l'exercice du droit syndical dans les organismes du régime général de la sécurité sociale, avec un souci de transparence et d'équité entre les acteurs.

Il met en place un cadre adapté pour l'exercice d'un mandat au plan national, permettant l'amélioration qualitative de la négociation collective de branche, et contribuant ainsi au dialogue interprofessionnel.

Il favorise le bon fonctionnement des organisations syndicales au niveau local en prévoyant des autorisations d'absence en faveur des salariés des organismes.

Enfin, l'exercice d'un mandat devant s'intégrer normalement dans la vie professionnelle d'un salarié, il définit des règles propres à satisfaire cet impératif en garantissant les possibilités d'évolution du salarié mandaté.

Titre I^{er} Exercice d'une activité syndicale au plan national

1. Champ d'application

Les dispositions du titre I^{er} du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968, appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail.

2. Modalités de prise en compte des demandes syndicales

L'Ucanss s'engage à répondre à toute demande écrite de négociation sur un thème émanant d'une organisation syndicale nationale visée à l'article précédent.

3. Temps accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national

3.1. Définition

Le temps accordé pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national s'entend de celui qui a pour objet de :

- faciliter la négociation au niveau national ;
- permettre la participation aux travaux des différentes instances mises en place au niveau de la branche professionnelle (fonds d'assurance formation, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance nationale de concertation, commissions paritaires nationales d'interprétation...) ;
- permettre la participation aux travaux des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS...) ;
- permettre la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

3.2. Modalités d'exercice de l'activité syndicale

3.2.1. Détachement de salariés pour l'exercice du mandat

Les organisations syndicales représentatives au plan national visées au 1 du présent titre peuvent désigner, au plan national, des salariés détachés à temps plein ou à mi-temps pour l'exercice de leur mandat, dans la limite de 3 équivalents temps plein.

Toutefois, les organisations syndicales affiliées à une même confédération peuvent convenir entre elles d'une répartition différente, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer par confédération le nombre de salariés visés par ces dispositions.

3.22. Temps de délégation national

Les dispositions du présent article s'appliquent à défaut de texte législatif ou réglementaire modifiant les moyens attribués aux organisations syndicales.

Les organisations syndicales visées à l'article précédent bénéficient, en plus des possibilités de détachement visées au 3.21, d'un temps de délégation annuel pour l'exercice de leurs activités telles que définies au 3.1.

Ce temps de délégation bénéficie aux salariés dont l'activité syndicale représente plus de 25 % de leur temps d'activité professionnelle.

Toutefois, chaque organisation syndicale a la possibilité, dans la limite de 4 équivalents temps plein par an, d'en faire bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à cette condition. Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chéquiers.

Le volume de ce temps de délégation national correspond à celui dont les organisations syndicales disposaient pour l'exercice de ces activités sur l'exercice 2007, soit 0,22 % des effectifs calculés en équivalents temps plein.

Dans le cadre de ce volume, chaque organisation syndicale se voit attribuer un temps de délégation minimum au titre de l'exercice de ses activités au plan national, qui correspond à 10 équivalents temps plein.

Le solde de ce volume est réparti entre les confédérations en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenues aux élections des délégués du personnel titulaires, agrégés par l'Ucanss au niveau national, pour l'ensemble des collèges.

Ce résultat est actualisé tous les quatre ans sur la base des derniers résultats publiés par l'Ucanss.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer le temps de délégation qui leur est accordé.

À compter du 1^{er} janvier 2012, le volume global du temps de délégation national visé à l'article 3.22 correspondra à 0,19 % des effectifs 2008 du régime général de la sécurité sociale exprimés en équivalents temps plein selon les chiffres édités par l'Ucanss, la diminution portant à due proportion sur le temps de délégation minimum et sur le solde réparti au regard des élections professionnelles.

À compter du 1^{er} janvier 2016, ce pourcentage sera fixé à 0,16 % des effectifs 2012 exprimés en équivalents temps plein.

Par la suite, ce volume sera révisé automatiquement tous les 4 ans, selon les mêmes modalités, sur la base de l'évolution des effectifs du régime général de la Sécurité sociale exprimés en équivalents temps plein selon les chiffres édités par l'Ucanss, afin de maintenir le rapport entre le temps de délégation national visé à l'article 3.22 et l'effectif global exprimé en équivalents temps plein de l'année N – 4 (0,16 %).

4. Situation des salariés exerçant leur activité syndicale au plan national, et gestion de leur contrat

4.1. Maintien du contrat de travail

Les salariés exerçant leur activité syndicale au niveau national restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

La caisse nationale concernée neutralise l'impact budgétaire pour l'organisme des mesures visées au point 3.2.

Les frais de déplacement engagés à l'occasion de la participation à une réunion d'une instance prévue par la convention collective, ou lors d'une négociation nationale, ainsi que de toute réunion à l'initiative de l'Ucanss, sont pris en charge par l'Ucanss sur la base des tarifs conventionnels, dans la limite de quatre participants par organisation syndicale nationale, ou de huit par confédération syndicale. Pour tenir compte de situations particulières, un dépassement exceptionnel peut être accordé sur décision du directeur de l'Ucanss.

Le remboursement par l'Ucanss d'un abonnement de transport entre le lieu de résidence et Paris peut être accordé, sur justificatif, par le directeur de l'Ucanss.

Les frais de déplacement engagés pour la préparation de ces réunions font l'objet d'un remboursement par l'Ucanss, dans la limite de 30 déplacements par an par organisation syndicale, sur la base des tarifs conventionnels.

4.2. Information de l'employeur

Afin de permettre la mise en place du dispositif et son suivi, la liste des bénéficiaires, ainsi que le temps de délégation correspondant, sont communiqués à l'Ucanss ainsi qu'aux directions des organismes pour ce qui les concerne.

Dans le cas d'aménagement de la répartition entre les organisations syndicales affiliées à une même confédération, ces dernières informent, par lettre commune, de la répartition convenue.

La liste des bénéficiaires peut être révisée sur simple information délivrée à l'Ucanss et à l'organisme concerné, sans que cela ait pour conséquence d'augmenter le volume de temps de délégation national accordé à l'organisation syndicale.

Pour tout exercice d'un mandat d'une durée supérieure à un mois en continu, l'Ucanss doit être informée, en principe, 3 mois à l'avance. Un double de la correspondance est adressé simultanément au directeur de l'organisme concerné.

Dans les autres cas, une information préalable de l'employeur, selon des modalités définies au plan local, doit être effectuée.

5. Moyens matériels

Dans le cadre de la préparation de la négociation au plan national, un local, situé au siège de l'Ucanss, est mis à la disposition des organisations syndicales nationales représentatives.

Ce local, qui comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels, est accessible durant les jours et heures d'ouverture de l'Ucanss.

6. Réunions paritaires nationales

Le nombre maximum de participants aux réunions paritaires nationales est fixé à 8 par confédération.

Titre II Exercice du droit syndical au plan local

7. Activités concernées

Les activités syndicales ne relevant pas du titre I^{er} relèvent des dispositions du présent titre.

8. Temps accordés pour l'exercice du droit syndical

8.1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale au niveau local restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

8.2. Autorisations d'absence

8.21. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de 12 mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

8.22. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absence rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS...).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une convocation officielle.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé à l'article 8.21.

8.23. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé à l'article 8.21.

8.24. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre de l'article 8.2 doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elle ne peut dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

8.3. Exercice du mandat de délégué syndical

8.31. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment au sens de l'article 1^{er} du présent accord, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

8.32. Crédit d'heures

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1^{er} janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

9. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

10. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

11. Accès aux nouvelles technologies d'information et de communication

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC).

En conséquence les organismes sont invités à négocier un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation de ces moyens aux organisations syndicales représentatives qui y sont implantées.

La négociation devra porter notamment sur :

- l'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme pour communiquer tant en interne qu'en externe, notamment en ce qui concerne :
 - la nature et la taille des messages pouvant être envoyés ;
 - les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ;
 - les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser le message ;
- l'accès à l'intranet de l'organisme, utilisé pour la mise à disposition de publications ou de tracts de nature syndicale, notamment en ce qui concerne :
 - les règles applicables quant au contenu des pages ;
 - les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en terme de confidentialité ;
 - les contraintes techniques devant être respectées, ainsi que la capacité de chaque site syndical.

Un bilan de l'application du présent article sera communiqué aux organisations syndicales nationales deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

12. Respect du principe de non discrimination

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les organismes s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, ainsi que les mesures disciplinaires.

13. Entrée en activité du mandaté

Pour l'application du présent article, est considéré comme mandaté le salarié dont le temps d'activité syndicale représente plus de 25 % de son temps de travail.

En début de premier mandat, un entretien est organisé entre la direction de l'organisme, le mandaté et son responsable hiérarchique direct.

Cet entretien est destiné à établir les modalités pratiques d'exercice du mandat.

Un représentant de l'organisation syndicale d'appartenance du mandaté est présent, sur demande de l'intéressé.

Au cours de l'entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle sont recherchés.

Cet entretien a également pour objet d'évaluer la disponibilité de l'intéressé au poste de travail, et de réfléchir, si cela s'avère nécessaire, à une éventuelle adaptation de ce dernier, ou à la nécessité de réviser les objectifs fixés eu égard au temps lié à l'exercice des missions syndicales.

En tout état de cause, quand un tel aménagement intervient, il ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire ou de conditions de travail qui seraient appliquées aux autres salariés du service d'appartenance du mandaté.

Il ne doit pas avoir, non plus, pour effet de réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle du salarié mandaté.

Cet aménagement est examiné en début de mandat, puis chaque année afin de tenir compte de l'évolution éventuelle de la nature, et de l'étendue des mandats exercés par le salarié.

14. Évolution professionnelle des salariés mandatés

14.1. Principe d'évolution salariale

La situation individuelle des salariés mandatés doit être examinée, et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises, en tenant compte uniquement de leurs compétences professionnelles et de l'activité déployée pendant la durée consacrée à leur poste de travail, sans prendre en considération l'appartenance syndicale et les fonctions syndicales exercées.

Une évolution minimale de la rémunération annuelle est garantie, dans des conditions définies en annexe au présent accord, aux salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein, ce qui inclut, notamment, ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle.

14.2. Évaluation professionnelle du salarié mandaté exerçant à temps partiel un mandat syndical

Le salarié mandaté bénéficie, comme tout membre du personnel, d'un entretien annuel d'évaluation réalisé par son responsable hiérarchique.

L'évaluation professionnelle porte exclusivement sur l'activité professionnelle, et sur les qualités personnelles mises en œuvre dans le cadre de cette activité, à raison du seul temps consacré à cette dernière, et abstraction faite de l'exercice d'une activité syndicale.

14.3. Évolution de carrière

Le salarié mandaté dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, bénéficie tous les 3 ans, au cours d'un entretien, d'un examen approfondi de son évolution de carrière, notamment en termes de niveau de qualification.

Un premier entretien a lieu dans le courant de l'année d'entrée en vigueur du présent accord pour les mandatés répondant aux conditions posées par l'alinéa précédent.

14.4. Accès à la formation

Les salariés mandatés ont accès, pendant la durée de leur mandat, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En outre, en cours de mandat, pour maintenir ou renforcer leur niveau de compétence professionnelle et/ou acquérir de nouvelles connaissances, notamment en lien avec leur mandat, ou en vue d'une éventuelle réorientation, ils peuvent demander à bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

14.5. Incidence des absences pour exercice d'un mandat syndical sur le contrat de travail

Le temps consacré à l'exercice d'une activité syndicale est considéré comme un temps de présence effective pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, ainsi que de l'ensemble des droits que le salarié tient du fait de son contrat de travail.

15. Reprise d'activité professionnelle

15.1. Information de l'employeur

Le salarié mandaté qui envisage de reprendre son activité professionnelle, en avise son organisme employeur 3 mois à l'avance.

Quand le mandat couvre l'exercice de missions au plan national, une information parallèle doit être effectuée par son organisation syndicale auprès de l'Ucanss.

15.2. Entretien d'aide à l'orientation

À la demande du salarié mandaté, un entretien d'aide à l'orientation de carrière peut être organisé avec le responsable des ressources humaines de l'organisme.

L'entretien a pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

15.3. Réintégration

Lors de sa reprise d'activité professionnelle, le salarié est réintégré dans son emploi, ou dans un emploi d'un niveau et d'un coefficient au moins équivalent à celui précédemment occupé.

15.4. Valorisation de l'expérience syndicale

Lors de la reprise d'activité du salarié mandaté, et à sa demande, les organismes prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Persuadés que l'exercice d'un mandat syndical peut conduire à développer des compétences transférables, les signataires du présent accord s'engagent à examiner, dans les quatre ans suivant son entrée en vigueur, la possibilité de définir des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Titre IV Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

16. Article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

2. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de douze mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme trois jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

3. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absence rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS...).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une convocation officielle.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

4. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

5. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celles qui sont signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1^{er} janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

8. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés. »

17. Article 39 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Les deux premiers alinéas de l'article 39 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogés.

18. Chapitre V du règlement intérieur type

Le chapitre V du règlement intérieur type est abrogé.

Titre V Dispositions diverses

19. Caractère impératif de l'accord

Le présent protocole d'accord constitue un socle impératif de règles contribuant à faciliter un exercice du droit syndical et du dialogue social de qualité dans l'ensemble des organismes du régime général.

Toutes dispositions conventionnelles qui lui sont contraires sont de nul effet.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les usages et accords locaux en vigueur dans certains organismes.

Elles ne se cumulent pas avec celles portant sur le même objet, et en cas de concours, la solution la plus favorable s'applique.

20. Durée de l'accord et bilan d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Deux ans après sa date d'entrée en vigueur, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

21. Date d'effet

Les dispositions du présent texte entrent en vigueur au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel son agrément est intervenu.

Si la prise d'effet intervient en cours d'année civile, les volumes d'heures visés à l'article 8.21 pour la participation au fonctionnement des organisations syndicales, sont attribués au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice considéré, les résultats obtenus étant arrondis à l'heure supérieure.

Il en est de même des majorations de crédit d'heures accordées dans le cadre de l'article 8.32 aux délégués syndicaux.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2008.

(Suivent les signatures.)

Annexe relative au principe d'évolution salariale des salariés mandatés

Afin d'assurer l'effectivité du principe de non-discrimination, l'article 14.1 de l'accord prévoit, qu'en matière salariale, les salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein bénéficient d'une garantie d'évolution minimale de leur rémunération.

Dans ce cadre, il est garanti au salarié mandaté que l'évolution de sa rémunération annuelle ne sera pas inférieure à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Pour l'application de ces dispositions, les modalités qui suivent sont arrêtées.

1. Éléments de salaire concernés

Pour apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tenu compte des éléments de salaire liés à la compétence (points de compétences et d'évolution salariale) et à la performance (prime de résultat, part variable...).

Les promotions, les primes de sujétion particulières (primes de fonction, travail de nuit, etc.), les points de compétences attribués lors du recrutement et les sommes versées au titre de l'intéressement ne sont pas pris en considération.

2. Effectif de comparaison

L'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté est comparée à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Lorsque le niveau de qualification comporte moins de 3 salariés, et qu'il existe moins de 3 salariés dans l'emploi, le calcul est effectué en fonction de la moyenne des évolutions des autres membres du personnel de l'organisme, tous niveaux confondus, relevant de la même convention collective de travail.

Pour le personnel de direction, la comparaison s'effectue par catégorie d'emploi au niveau de l'institution, selon les chiffres communiqués à l'Ucanss par les caisses nationales.

L'effectif à prendre en compte est l'ensemble des salariés relevant de la catégorie concernée (même emploi, ou même niveau de qualification de l'organisme, ou même catégorie d'emploi au niveau de la branche pour le personnel de direction) calculé en personnes physiques rémunérées.

3. Modalités de calcul

La mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale peut prendre la forme de l'attribution de points de compétences ou d'évolution salariale, et/ou d'un montant de prime de résultat ou de part variable.

3.1. Attribution de points de compétences ou d'évolution salariale

La moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel est calculée comme suit :

Nombre de points de compétences ou d'évolution salariale attribués à la catégorie dont relève le mandaté ÷ Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de points

Le nombre de points à attribuer pour atteindre cet objectif est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Il peut être, le cas échéant, inférieur au pas d'acquisition.

La mesure d'attribution ne doit pas conduire à dépasser le coefficient maximum du niveau de qualification du salarié, et la garantie ne peut dès lors jouer que dans la limite de ce coefficient maximum.

3.2. Attribution d'un montant de prime de résultat ou de part variable

Le montant de la moyenne des primes se calcule de la façon suivante :

Montant des primes de résultat ou de part variable attribuées à la catégorie dont relève le mandaté ÷ Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de prime

Le cas échéant, ces modalités de calcul devront être adaptées aux évolutions des dispositifs de rémunération conventionnels.

4. Mise en œuvre de la garantie

La comparaison entre l'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté et la moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel s'effectue chaque année, une fois l'ensemble des opérations collectives d'attribution terminées.

À cette occasion, la direction de l'organisme remet à l'intéressé les éléments chiffrés de la comparaison, et ce quelle que soit l'évolution salariale constatée.

Le montant dû au titre de la garantie d'évolution est attribué au premier janvier de l'année qui suit.

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 12 août 2008
relatif à la mise en place d'un régime complémentaire
de couverture des frais de santé

NOR : ASET2250591M

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 ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

FPSE CFTC ;

FNCCSS CFE-CGC ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires, constatant la diversité des situations existantes dans l'institution s'agissant des couvertures complémentaires de frais de santé des salariés, entendent mettre en place un régime collectif obligatoire de remboursement de frais médicaux.

La finalité poursuivie consiste à faire bénéficier l'ensemble du personnel d'un régime de bon niveau, à un coût optimisé, tout en organisant une solidarité intergénérationnelle entre salariés actifs et anciens salariés de l'institution.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un dispositif pérenne et responsable, qui a vocation à présenter des résultats équilibrés, avec des modalités permettant aux partenaires sociaux d'en assurer le pilotage rigoureux.

Dans ce cadre, l'accord a pour objectifs :

- d'harmoniser les garanties de l'ensemble des salariés de l'institution avec une politique de maîtrise de l'équilibre financier du régime ;

- de renforcer la solidarité entre les salariés dans le cadre d'un régime mutualisé, tout en tenant compte des situations individuelles ;
- de permettre la prise en compte de la situation des actuels et futurs retraités.

En outre, la mise en place d'un tel régime participe d'une politique de recrutement et de fidélisation des salariés, et contribue à favoriser la mobilité dans l'institution par l'harmonisation des garanties offertes.

Article 1^{er} | Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime complémentaire de couverture des frais de santé dans les organismes du régime général de sécurité sociale et leurs établissements, y compris ceux qui ont mis en œuvre, antérieurement au présent accord, un régime de garantie de frais de santé à caractère obligatoire.

Il s'applique également aux organismes dont l'adhésion au régime aura été préalablement acceptée par la commission paritaire de pilotage visée au titre III.

Titre I^{er} Régime des salariés

Chapitre I^{er} Adhérents à titre obligatoire

Article 2 | Caractère obligatoire de l'adhésion

Le régime de couverture des frais de santé est un régime à adhésion obligatoire pour le salarié et ses ayant droits tels que définis au présent chapitre.

L'adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 3 | Bénéficiaires

3.1. Salariés

Le présent accord s'applique, sous réserve des dispositions qui suivent, à l'ensemble des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, à l'exception, des praticiens conseils chargés du service du contrôle médical du régime général de la sécurité sociale. Ces derniers pourront bénéficier du présent accord dès lors qu'une mesure spécifique les concernant sera adoptée.

3.11. Suspension du contrat de travail

Les garanties définies par le présent accord, et la participation de l'employeur, sont maintenues à l'occasion de toute suspension du contrat de travail emportant maintien total ou partiel du salaire.

Il en est de même en cas :

- d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail non rémunéré ;
- de congé de maternité ou d'adoption non rémunéré ;
- de congé parental d'éducation dans la limite d'un an ;
- de congé de formation non rémunéré dans la limite d'un an.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, l'adhésion au régime est facultative et ne bénéficie pas du financement par l'employeur.

3.12. Dispense d'adhésion

Peuvent être dispensés d'adhérer aux garanties prévues par le présent accord :

- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ou occupant un emploi saisonnier, qui justifient de la souscription d'une garantie frais de santé ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire frais de santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- les salariés pris en charge au titre de la couverture maladie universelle complémentaire ;
- les salariés qui bénéficiaient déjà d'une couverture frais de santé obligatoire à la date d'entrée en vigueur du régime et ce tant qu'ils peuvent justifier de cette couverture obligatoire.

Les salariés concernés doivent faire part explicitement de leur demande de dispense d'adhésion au régime avant la mise en place de celui-ci, soit au plus tard le 31 décembre 2008, ou lors de leur embauche si elle intervient postérieurement à cette date.

Ils doivent justifier avant le 31 décembre de chaque année qu'ils continuent à remplir les conditions permettant d'obtenir une dispense d'adhésion.

Enfin, bénéficiant d'une dispense d'affiliation temporaire les salariés déjà couverts par une assurance frais de santé lors de la mise en place du présent accord. Cette dispense d'affiliation vaut pour la seule période restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du présent régime et la date d'échéance du contrat.

3.2. Ayants droit à titre obligatoire

Est affilié à titre obligatoire le conjoint couvert par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Est assimilé au conjoint le concubin, ainsi que toute personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Est également affilié à titre obligatoire l'enfant âgé de moins de 27 ans du salarié ou de son conjoint à charge tel que précédemment défini et qui remplit l'une des conditions suivantes :

- être à la charge, au sens de la législation sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, en sa qualité d'ayant droit du salarié ou de son conjoint ;
- poursuivre ses études, et être régulièrement inscrit dans un établissement ;
- être demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par les Assedic ;
- être sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou stagiaire à condition de percevoir des revenus inférieurs à 80 % du Smic, et de ne pas bénéficier par ailleurs d'un autre régime complémentaire de même nature à adhésion obligatoire.

Ces dispositions s'appliquent sans limite d'âge à l'enfant reconnu invalide, ou handicapé, dans la mesure où il ne perçoit pas de revenus supérieurs à 80 % du Smic.

Peuvent demander à ne pas relever des présentes dispositions les ayants droit couverts à titre obligatoire par un autre régime de complémentaire santé s'ils justifient de cette couverture obligatoire.

Article 4 | *Garanties*

4.1. Conditions générales

Le présent régime a pour objectif de s'inscrire dans les conditions d'un contrat responsable, en se conformant au cahier des charges du contrat aidé tel que défini au titre 7 du livre VIII du code de la sécurité sociale selon ses dispositions actuelles et futures.

Sauf exceptions expressément prévues ci-après, la couverture frais de santé n'intervient qu'en complément des remboursements effectués au titre de la maladie, des accidents du travail, des

maladies professionnelles, et de la maternité par la sécurité sociale, selon les modalités suivantes :

- soit, sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (RSS) ;
- soit, en fonction de la base des remboursements utilisée par la sécurité sociale (BR) ;
- soit, sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum du remboursement exprimé en euros ;
- soit encore selon des remboursements forfaitaires.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les remboursements ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du bénéficiaire (assuré ou ayant droit) après les indemnités de toute nature, cette règle jouant acte par acte.

4.2. Tableau des garanties

Le montant des remboursements est fixé comme suit :

Actes	Remboursement maximal dans la limite des frais engagés
Hospitalisation (y compris maternité)	
Honoraires	250 % BR moins RSS
Séjours	250 % BR moins RSS
Forfait journalier ^[1]	100 % FR
Chambre particulière ^[2]	50 €
Lit accompagnant (jusqu'à 15 ans) ^[1]	30 €
Pharmacie	100 % BR moins RSS
Frais médicaux courants	
Consultation – visite généraliste	140 % BR moins RSS
Consultation – visite spécialiste	170 % BR moins RSS
Auxiliaires médicaux	100 % BR moins RSS
Actes techniques	150 % BR moins RSS
Radiologie	150 % BR moins RSS
Analyses	100 % BR moins RSS
Autres frais médicaux courants (transport sanitaire...)	100 % BR moins RSS
Dentaire	
Soins	100 % BR moins RSS
Prothèses remboursées SS	400 % BR moins RSS 300 % BR reconstituée
Prothèses non remboursées SS ^[3]	
Orthodontie acceptée orthodontie non acceptée	300 % BR moins RSS
Implants dentaires	430 € par implant
Parodontie	150 € par an et par personne
Optique^[4]	
Verre simple	Cf. grille
Verre progressif	Cf. grille

Actes	Remboursement maximal dans la limite des frais engagés
Monture	100 € par an et par personne
Lentilles médicalement prescrites remboursées ou non	200 € par an et par personne
Chirurgie laser	250 € par œil
Appareillage médicalement prescrit	
Appareillage remboursé SS	250 % BR moins RSS
Appareillage non remboursé SS	150 % BR reconstituée
Appareil auditif (par oreille)	100 % TM + 1 000 € par oreille
Cure thermale remboursée SS	100 % TM + 230 € par personne ou 275 € pour un enfant accompagné
Contraception médicalement prescrite	200 € par an
Actions de prévention	Toutes celles prévues par l'arrêté du 8 juin 2006
[1] Sans limitation de durée. [2] Dans la limite de 90 jours par année civile. [3] Prothèses figurant dans la nomenclature. [4] Pour les seuls bénéficiaires âgés de plus de 18 ans le remboursement est limité à un équipement par an.	

BR : base de remboursement sécurité sociale.

FR : frais réels.

RSS : remboursement sécurité sociale.

TM : ticket modérateur.

Les montants en euros sont indexés sur le plafond de la sécurité sociale, sauf décision contraire de la commission paritaire de pilotage.

Grille des garanties en matière d'optique

	Dioptrie		
	≤ 6	6 < D ≤ 8	> 8
Verre simple de cylindre inférieur ou égal à (≤) 4	100 €	200 €	250 €
Verre simple de cylindre supérieur à (>) 4	200 €	250 €	300 €
Verre progressif de cylindre inférieur ou égal à (≤) 4	230 €	300 €	350 €
Verre progressif de cylindre supérieur à (>) 4	300 €	350 €	400 €

Ces couvertures excluent la prise en charge de^[1] :

- la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins : absence de désignation du médecin traitant, consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant ou, à compter de sa mise en place, de non autorisation d'accès au dossier médical personnel (art. L. 161-32-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques lorsque le bénéficiaire ne respecte pas le parcours de soins, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;

[1] Ces dispositions évolueront en fonction de l'évolution des conditions relatives au contrat aidé (article 4.1).

- la participation forfaitaire mise à la charge de l'assuré pour les actes et consultations réalisés par un médecin, en ville, dans un établissement ou un centre de santé (hors hospitalisation) et pour les actes de biologie (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale).

Article 5 | Financement

5.1. Répartition et assiette des cotisations

Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge pour moitié de l'employeur et pour moitié du salarié.

La contribution de l'employeur au régime n'obère en aucun cas la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut d'activité, y compris l'allocation vacances, la gratification annuelle, et tout autre élément de rémunération ayant le caractère de salaire soumis à cotisations sociales.

5.2. Montant des cotisations

On distingue deux catégories de cotisations qui sont fonction de la situation réelle de famille du salarié :

- la cotisation « isolé » correspond à la situation du salarié n'ayant aucun ayant droit à titre obligatoire tel que défini à l'article 3.2 ;
- la cotisation « famille » correspond à la situation du salarié ayant un ou plusieurs ayants droit à titre obligatoire tel que défini à l'article 3.2.

Pour les couples dont les deux membres sont bénéficiaires du présent régime à titre obligatoire en tant que salariés :

- en présence d'enfants à charge à titre obligatoire, l'un relève de la cotisation « famille », l'autre de la cotisation « isolé » ;
- en l'absence d'enfants à charge à titre obligatoire, les deux relèvent de la cotisation « isolé ».

Le montant des cotisations est fixé à :

- cotisation « isolé » :
 - partie forfaitaire : x % du montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur pour la période considérée ;
 - partie fixée en pourcentage de la rémunération : y % du montant de la rémunération annuelle au sens de l'article 5.1 du présent accord, limitée au montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période ;
- cotisation « famille » :
 - partie forfaitaire : 2 x % du montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur pour la période considérée ;
 - partie fixée en pourcentage de la rémunération : 2 y % du montant de la rémunération annuelle au sens de l'article 5.1 du présent accord limitée au montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période.

Les cotisations sont appelées à hauteur de 60 % pour les salariés bénéficiant du régime local de sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les valeurs x et y seront définies par un avenant au présent accord, sur recommandation de la Commission paritaire de pilotage, intervenant après conclusion du traité de coassurance.

Chapitre II Adhérents à titre facultatif

Article 6 | Bénéficiaires

Peuvent adhérer à titre facultatif au régime sans participation financière de l'employeur, en contrepartie d'une cotisation spécifique, et sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :

- le conjoint dit non à charge, c'est-à-dire couvert en qualité d'assuré social à titre personnel et non d'ayant droit de l'assuré, par un régime de sécurité sociale offrant des prestations en nature, ainsi que ses enfants, dans les conditions définies au point 3.2 ;
- l'enfant de l'enfant couvert par le régime au titre d'ayant droit d'un salarié ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, ne répondant pas aux conditions d'affiliation obligatoire, et leurs ayants droit.

L'adhésion prend fin à la date de rupture du contrat de travail du salarié. Les intéressés peuvent, si les conditions sont réunies, bénéficier du régime des anciens salariés.

La commission paritaire de pilotage négocie et vérifie les conditions du contrat qui régit les adhérents à titre facultatif, ainsi que les cotisations proposées.

Article 7 | Garanties

L'adhérent à titre facultatif bénéficie des mêmes garanties que l'adhérent à titre obligatoire.

Article 8 | Financement

Le financement du régime est assuré intégralement par l'assuré.

Les cotisations sont forfaitaires. Elles sont assises sur le plafond de la sécurité sociale. Cette assiette est minorée de 25 % pour les invalides dont le contrat de travail est suspendu.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, elles sont exprimées selon les deux catégories retenues pour le régime des actifs (isolé/famille) dans la même proportion d'écart de cotisation.

Pour les autres bénéficiaires, la cotisation est exprimée par personne couverte. Cette cotisation unique correspond à l'estimation technique de la couverture d'une personne seule.

Chapitre III Évolution du régime

Article 9 | Évolution du régime

Au vu des résultats financiers du régime, la commission paritaire de pilotage étudie la nécessité d'aménager les cotisations et/ou les prestations du régime applicables au début de l'année suivante.

Elle procède aux aménagements nécessaires, y compris en ce qui concerne la nature des prestations, dans la limite d'une variation relative de ± 2 % par an pour les taux de cotisations, et, en fonction de leur impact sur la charge du régime, de ± 10 % par an pour chacun des actes identifiés dans le tableau des garanties. Ces deux aménagements peuvent se cumuler autant que de besoin. Ils constituent une modalité d'application du présent accord.

La commission paritaire de pilotage peut procéder aux aménagements requis en cours d'année si elle l'estime nécessaire.

Chapitre IV Fonds de solidarité

Article 10 | *Fonds de solidarité*

Il est institué un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre l'attribution d'allocations exceptionnelles aux bénéficiaires du régime qui ont dû faire face à des dépenses de santé (médicales ou paramédicales) particulièrement importantes pour eux-mêmes ou leur famille, compte tenu de leurs ressources financières.

La commission paritaire de pilotage établit le règlement du fonds de solidarité et organise sa gestion.

Le fonds de solidarité est alimenté par prélèvement sur le compte de résultats du régime, sur décision annuelle de la Commission paritaire de pilotage, en concertation avec les assureurs.

Titre II Régime des anciens salariés

Chapitre I^{er} Bénéficiaires et garanties

Article 11 | *Anciens salariés d'un organisme de sécurité sociale*

11.1. Ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une allocation chômage, obtenue après l'entrée en vigueur du présent accord

Sont concernés les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou des allocations de l'Assedic (ou toute structure s'y substituant), qui n'exercent pas d'activité professionnelle sauf dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, et qui, à leur dernier jour d'activité, étaient salariés d'un organisme de sécurité sociale.

Les intéressés peuvent bénéficier, s'ils en réunissent les conditions, et s'ils acceptent les conditions de l'assureur, des dispositions visées à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 relative au maintien des couvertures.

Dans ce cadre, ils bénéficient du tableau des garanties de l'article 4.2 du présent accord.

Pour cela, ils sont tenus d'adresser une demande conforme à l'assureur auprès duquel le régime était garanti lorsqu'ils étaient salariés d'un organisme de sécurité sociale (ou de tout autre assureur qui s'y substituerait) et ce, dans les 6 mois qui suivent leur dernier jour d'activité. Leur situation est alors exclusivement régie par le contrat qui les lie audit assureur ; les organismes de sécurité sociale ne pourraient en aucun cas être tenus de quelque engagement que ce soit à leur égard.

Peuvent être couverts par le régime les ayants droit :

- répondant aux critères du 3.2 du régime obligatoire des actifs ;
- adhérents au moment de la cessation d'activité professionnelle de l'ancien salarié au régime dans le cadre de l'article 6 et ce, tant qu'ils remplissent les conditions prévues par l'article 6.

L'adhésion de ces ayants-droits est subordonnée à celle de l'ancien salarié, sauf dans le cas prévu à l'article 12.2.

La commission paritaire de pilotage négocie et vérifie la teneur du contrat qui les régit ainsi que la cotisation proposée et les frais et chargements techniques considérés.

11.2. Ancien salarié à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Sont concernés les anciens salariés d'un organisme de sécurité sociale (et leurs ayants droit : enfants répondant aux critères de l'article 3.2, et conjoint ou assimilé) à la date d'entrée en

vigueur du présent accord, qui bénéficient d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou d'une pension de retraite, ou d'une allocation de l'Agepret, qui n'exercent pas d'activité professionnelle sauf dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, et qui, à leur dernier jour d'activité, étaient salariés d'un organisme du régime général de la sécurité sociale.

Sont également concernés les conjoints survivants bénéficiaires d'une pension de réversion dans la mesure où l'ouvrant droit décédé était salarié d'un organisme de sécurité sociale au dernier jour de son activité.

Les intéressés peuvent notamment :

- soit conserver leur adhésion en cours auprès de l'assureur auquel ils ont adhéré ; dans ce cas, leur situation est exclusivement régie par les statuts et règlements ou les conventions résultant de cet assureur ; l'organisme de sécurité sociale dont ils sont issus n'est en aucun cas engagé ;
- soit, dans un délai maximal de 12 mois après l'entrée en vigueur du présent régime, présenter une demande leur permettant de bénéficier du régime des anciens salariés tel que fixé par le présent accord, aux conditions fixées par les assureurs et sous leur propre responsabilité. Les organismes de sécurité sociale ne pourraient être tenus de quelque engagement que ce soit à leur endroit. Dans ce cadre, ils bénéficient du tableau des garanties de l'article 4.2 du présent accord.

Article 12 | Bénéficiaires à titre d'ayant droit

12.1. Ayant droit d'un salarié décédé

Les ayants droit d'un salarié d'un organisme de sécurité sociale décédé peuvent bénéficier, s'ils réunissent les conditions fixées à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et s'ils acceptent les conditions de l'assureur, des dispositions de cet article sous réserve d'adresser une demande conforme à l'assureur auprès duquel le régime était garanti au profit du salarié décédé (ou de tout autre assureur qui s'y substituerait) et ce, dans les 6 mois du décès. Leur situation est alors exclusivement régie par le contrat qui les lie audit assureur ; les organismes de sécurité sociale ne pourraient en aucun cas être tenus de quelque engagement que ce soit à leur égard.

Le bénéfice du régime cesse pour les enfants dès qu'ils ne remplissent plus les conditions fixées par l'article 3.2.

12.2. Ayants droit d'un ancien salarié décédé

Les ayants droit d'un ancien salarié adhérent au présent régime peuvent bénéficier, s'ils acceptent les conditions de l'assureur, du régime des anciens salariés sous réserve d'adresser une demande conforme à l'assureur auprès duquel le régime était garanti au profit de l'ancien salarié décédé (ou de tout autre assureur qui s'y substituerait) et ce, dans les 6 mois du décès. Leur situation est alors exclusivement régie par le contrat qui les lie audit assureur ; les organismes de sécurité sociale ne pourraient en aucun cas être tenus de quelque engagement que ce soit à leur égard.

Le bénéfice du régime cesse pour les enfants dès qu'ils ne remplissent plus les conditions fixées par l'article 3.2.

Article 13 | Ancien adhérent à titre facultatif

Les adhérents à titre facultatif visés à l'article 6 du présent accord, peuvent bénéficier, s'ils acceptent les conditions de l'assureur, du régime des anciens salariés sous réserve d'adresser une demande conforme à l'assureur auprès duquel le régime était garanti au profit du salarié décédé (ou de tout autre assureur qui s'y substituerait) et ce, dans les 6 mois du décès. Leur

situation est alors exclusivement régie par le contrat qui les lie audit assureur ; les organismes de sécurité sociale ne pourraient en aucun cas être tenus de quelque engagement que ce soit à leur égard.

Le bénéfice du régime cesse pour les enfants dès qu'ils ne remplissent plus les conditions fixées par l'article 3.2.

Chapitre II Financement

Article 14 | Cotisations

Sous réserve des dispositions ci-dessous, les bénéficiaires relevant du titre II assument le financement intégral des garanties de frais médicaux dont ils bénéficient.

Les cotisations, au titre des présentes dispositions, seront fixées par les assureurs à la mise en œuvre du régime et évolueront en fonction des résultats du compte de résultat « anciens salariés » du régime et ce, sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage.

À cet effet, la commission paritaire de pilotage aura à sa disposition un rapport détaillé sur la situation du régime des anciens salariés et de son évolution. Elle pourra faire appel à ses conseils extérieurs en cas de non consensus sur les évolutions du régime et son financement.

La commission paritaire de pilotage aura toute latitude pour décider de la structure des cotisations.

Article 15 | Fonds de financement des cotisations des anciens salariés

Il est institué un fonds qui a pour vocation exclusive de participer au financement des cotisations des anciens salariés relevant du régime du présent titre.

Ce fonds est, notamment, alimenté par :

- le produit de la retenue visée par le chapitre XV du règlement intérieur type ;
- les dons et legs de toute nature.

Les mécanismes de fonctionnement de ce fonds et son utilisation sont uniquement du ressort de la commission paritaire de pilotage, et obéissent aux règles de la répartition conformément aux souhaits des partenaires sociaux.

La participation au financement du régime est strictement limitée au montant disponible dans le fonds constitué à cet effet. En aucun cas les organismes de sécurité sociale ou le régime des actifs ne sauraient être tenus de quelque engagement que ce soit à l'égard du financement de ce fonds et envers les anciens salariés.

Sont bénéficiaires du fonds les anciens salariés d'un organisme de sécurité sociale, ainsi que leurs ayants droit répondant aux critères de l'article 3.2 du présent accord, y compris après le décès de l'ancien salarié s'ils bénéficient d'une pension de réversion.

Chapitre III Fonds de solidarité

Article 16 | Fonds de solidarité

Il est institué un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre l'attribution d'allocations exceptionnelles aux assurés du régime qui ont dû faire face à des dépenses de santé (médicales ou paramédicales) particulièrement importantes pour eux-mêmes ou leur famille, compte tenu de leurs ressources financières.

Bénéficient de ces dispositions, les personnes visées aux articles 11 et 12 du présent accord.

La commission paritaire de pilotage établit le règlement du fonds de solidarité et organise sa gestion.

Le fonds de solidarité est alimenté par prélèvement sur le compte de résultat du régime, sur décision annuelle de la commission paritaire de pilotage en concertation avec les assureurs.

Titre III Commission paritaire de pilotage (CPP)

Article 17 | Composition et fonctionnement

Une commission paritaire de pilotage (CPP) est constituée.

Elle est constituée de deux collèges.

L'un composé de deux titulaires au total pour l'ensemble des organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national, et d'autant de suppléants.

L'autre composé :

- du directeur de chacune des caisses nationales ou de son représentant ;
- du directeur de l'Ucanss ou de son représentant ;
- de cinq directeurs locaux et d'autant de suppléants.

La commission paritaire de pilotage élit en son sein un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège.

La durée du mandat des membres de la commission paritaire de pilotage est de 5 ans.

Leur mandat est renouvelable.

Les membres suppléants ne siègent qu'en l'absence des membres titulaires.

Si, ni le titulaire, ni le suppléant ne peuvent siéger, ils peuvent donner un pouvoir à un membre de leur collège.

La commission paritaire de pilotage peut valablement délibérer dès lors que les deux collèges sont représentés, et que le quorum, qui correspond à la majorité des membres, est atteint dans chaque collège.

Les délibérations sont adoptées par consensus, et, à défaut, par obtention de la majorité des voix dans chacun des collèges.

La commission paritaire de pilotage élabore son règlement intérieur déterminant les conditions de son fonctionnement.

Article 18 | Attributions

La commission paritaire de pilotage a, notamment, pour missions :

- de veiller à la parfaite application du présent accord, tant au regard des droits et obligations des organismes et de leurs salariés et anciens salariés, qu'au regard des conditions de gestion des régimes par les assureurs ;
- de déterminer les modalités de partage des risques (coassurance) et de la répartition des organismes au regard de l'assurance et de la gestion ;
- d'établir, avec le concours éventuel de tous conseils extérieurs utiles, les comptes consolidés de façon à vérifier, en permanence, les conditions dans lesquelles la mutualisation est garantie par les assureurs. À cette fin, la commission paritaire de pilotage homologue les assureurs susceptibles de participer à la garantie de la couverture des frais de santé. Elle est destinataire de toutes les informations liées aux comptes de résultats tenus par les assureurs. Elle veille à la parfaite coordination des interventions des différents assureurs homo-

logués et peut, à cette fin, établir tout règlement intérieur relatif notamment à la procédure d'homologation et/ou aux obligations devant être respectées par lesdits assureurs, dès lors que ce/ces règlement(s) complète(nt) les dispositions du présent accord ;

- de déterminer les conditions de gestion propre à garantir la meilleure qualité de service aux salariés et anciens salariés ;
- de faire toutes propositions aux organisations syndicales et à l'Ucanss visant à garantir à long terme l'équilibre des régimes ;
- de contrôler l'évolution des cotisations et des couvertures du régime des anciens salariés (titre II) ;
- d'intervenir en qualité d'arbitre en cas de difficultés, liées à l'application ou l'interprétation du présent accord, survenant entre les organismes de sécurité sociale et les assureurs ;
- de contrôler que toutes les conventions susceptibles d'être conclues entre les assureurs, eux-mêmes, ou avec tout tiers susceptible d'intervenir dans la gestion administrative ou financière des régimes, concourent effectivement aux objectifs de mutualisation et à la qualité de la couverture ; à cette fin, la commission paritaire de pilotage est informée au préalable, et dispose de l'autorité requise sur les assureurs homologués, et les tiers, pour leur enjoindre de ne pas recourir à tout procédé susceptible de contrevenir à ces objectifs et/ou de ne pas les appliquer ;
- d'établir, à destination des organisations syndicales et de l'Ucanss, tous les 2 ans, un rapport circonstancié sur les conditions dans lesquelles les assureurs garantissent la mutualisation, sans préjudice de les saisir, sans délai de toute difficulté ;
- d'accepter, ou de refuser, l'adhésion au régime de tout organisme qui en fait la demande, à condition qu'il soit tenu à l'égard de tout ou partie de ses salariés par une ou plusieurs des conventions collectives nationales de travail applicables au sein du régime général de la sécurité sociale.

Pour mener à bien ses missions, la commission paritaire de pilotage, sous son contrôle permanent, peut s'associer le concours de tous conseils et notamment d'actuaire, de juristes et/ou de conseils en assurance et/ou finances. La commission paritaire de pilotage valide chaque année, au vu du rapport qui lui est présenté par un expert, les comptes consolidés.

Titre IV Gestion et garantie de mutualisation par les assureurs

Article 19 | *Principe*

Le double objectif de mutualisation et de qualité de service impose que tous les salariés bénéficient des mêmes conditions de garantie et de financement, ce qui suppose que tous les assureurs participant à la mutualisation s'engagent à :

- assurer les garanties visées à l'article 4 aux conditions de coûts qui y sont prévues, respecter les dispositions du présent accord et s'interdire de proposer aux organismes de sécurité sociale toutes autres conditions ;
- participer, ensemble, à la constitution d'un compte consolidé « actifs » et d'un compte consolidé « anciens salariés » de telle sorte qu'il y ait une compensation « professionnelle » des résultats pour chacun de ces comptes, indépendamment l'un de l'autre, chaque assureur apportant à l'ensemble des autres ses résultats, au titre du compte considéré, qu'ils soient positifs ou négatifs et participant, à due concurrence, à l'équilibre technique dans les conditions qui seront établies par accord entre tous les assureurs et dûment approuvées par la commission paritaire de pilotage ;

- respecter le cahier des charges d’assurance et de gestion établi par la commission paritaire de pilotage et relatif notamment aux délais de remboursement et d’une façon générale aux relations entre l’ensemble des acteurs.

En conséquence, chaque organisme de sécurité sociale est tenu :

- de faire bénéficier ses salariés du régime défini au titre I^{er} dans les conditions de garanties et de coûts qu’il établit ;
- de ce fait, d’adhérer, selon les critères établis par la commission paritaire de pilotage, pour l’ensemble de ses salariés concernés par le régime, à l’assureur homologué participant à la gestion du régime qui lui est désigné. L’adhésion ne peut être réalisée qu’auprès de l’un de ces assureurs, au risque sinon, de compromettre l’objectif de mutualisation. L’organisme ne peut solliciter ni obtenir d’un des assureurs visés des conditions autres que celles définies par le présent accord.

En cas de fusion d’organismes, l’adhésion antérieure est maintenue, jusqu’au terme de la période d’homologation visée à l’article 20.4.

Chaque salarié est tenu d’accepter l’adhésion faite par l’organisme de sécurité sociale employeur et de participer au financement du régime obligatoire, à due concurrence de la part salariale définie par le présent accord, sauf le cas échéant, au regard des dispenses d’adhésion visées à l’article 3.12.

Article 20 | Les assureurs

20.1. Homologation des assureurs

La commission paritaire de pilotage homologue les assureurs réunissant les conditions requises pour garantir la mutualisation.

L’homologation est délivrée au vu des critères définis à l’annexe 1 du présent accord.

20.2. Garantie collective du régime par les assureurs

Les assureurs homologués garantissent, ensemble, le régime, dans les conditions suivantes :

- un traité de coassurance lie entre eux les assureurs homologués ;
- un compte de résultat consolidé « actifs » est établi sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, au regard du traité de coassurance ; le compte de résultat concerne exclusivement les opérations visées au titre I^{er}. Chaque assureur fournit, dans les conditions qui seront définies par le cahier des charges établi par la commission paritaire de pilotage, les informations utiles et notamment le montant des cotisations encaissées et des prestations versées et toutes analyses statistiques utiles. Il appartient à chaque assureur (et, ensemble, aux assureurs) de respecter les dispositions de l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et, à cette fin, de se doter des moyens financiers utiles ;
- un compte de résultat consolidé « anciens salariés » est établi sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, au regard du traité de coassurance ; chaque assureur fournit à la commission paritaire de pilotage les mêmes informations que celles visées au titre précédent. Ce compte est relatif aux bénéficiaires visés au titre II ;
- les comptes de résultats consolidés sont approuvés par un expert identifié par la commission paritaire de pilotage. Ces comptes ainsi que les opérations qu’ils génèrent s’imposent aux coassureurs qui, en toutes circonstances, restent seuls débiteurs des obligations découlant de la relation d’assurance. Avant l’arrêté des comptes de résultats consolidés, chaque coassureur a communication des projets de comptes, peut faire toute observation et confirme sa validation.

Le fait que les comptes de résultat soient établis sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage ne constitue en aucun cas une substitution de la commission paritaire de pilotage aux assureurs.

20.3. Traité de coassurance

La commission paritaire de pilotage établit, en concertation avec les assureurs homologués, le traité de coassurance liant lesdits assureurs et toutes conventions nécessaires à l'application du présent accord.

Ce traité et ces conventions complémentaires ainsi que tous avenants ultérieurs définissent notamment :

- les conditions d'évaluation de la quote-part de chaque assureur homologué, selon les mécanismes définis au point 20.2 ;
- les modalités de participation de chaque assureur homologué à l'établissement des comptes consolidés « actifs » et « anciens salariés » tels que définis au point 20.2 ;
- les processus de gestion administrative et financière ; à ce titre, il peut être décidé que tous ou certains assureurs homologués mettent en commun, dans le cadre qu'ils définiront sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, des moyens humains, informatiques ou techniques et concluent toutes conventions de gestion financières ou administratives. La commission paritaire de pilotage peut décider que l'un des coassureurs est désigné en qualité d'apérateur administratif. À ce titre l'apérateur est chargé d'assurer la coordination de la gestion administrative et technique entre tous les assureurs.

20.4. Renouvellement et retrait d'homologation

L'homologation visée au point 20.1 est donnée par période de 4 exercices. L'homologation est délivrée sur décision de la commission paritaire de pilotage.

Afin de permettre à la commission paritaire de pilotage de se prononcer en toutes connaissances de cause, l'expert visé à l'article 18 du présent accord vérifie, à l'occasion de chaque renouvellement d'homologation, si de nouveaux organismes répondent aux critères définis à l'annexe 1, et en informe la commission.

Un assureur ne peut pas être homologué en cours de période, sauf décision exceptionnelle contraire de la commission paritaire de pilotage, dès lors qu'il apparaîtrait que cette homologation intermédiaire serait absolument nécessaire à l'équilibre du régime. Dans ce cas l'homologation intermédiaire vaut jusqu'au terme de la période en cours.

La commission paritaire de pilotage peut retirer, en cours de période, son homologation à l'un des assureurs homologués si :

- ledit assureur ne remplit plus les conditions fixées à l'article 20.1 ;
- ledit assureur ne respecte plus les principes fixés à l'article 20.2 ou les traités et conventions visés à l'article 20.3 dans leur esprit ou dans leurs dispositions ;
- ledit assureur compromet les objectifs de mutualisation et/ou de qualité.

Le retrait d'homologation est décidé à la majorité des 2/3 des membres de la commission paritaire de pilotage, après que l'assureur homologué concerné a été invité à s'expliquer et à présenter un éventuel plan de réconciliation.

Au terme de chaque période, au cas où l'un des assureurs n'est pas à nouveau homologué ou en cas de retrait d'homologation, les réserves et provisions de toute nature constituées dans le cadre du présent accord, par l'assureur considéré sont attribuées à un ou plusieurs des assureurs homologués. L'assureur est dégagé de toute obligation. Ne sont pas concernés par ces dispositions les provisions pour charges à payer et les engagements y correspondant.

Titre V Dispositions diverses

Article 21 | Incidences du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles

21.1. Chapitre XV du règlement intérieur type

Les deuxième et troisième alinéas du point « Règlement des appointements » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« À cet effet, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de financement des cotisations des anciens salariés instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale. »

21.2. Article 22 de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En outre, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé au fonds de financement des cotisations des anciens salariés instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale »

Article 22 | Durée d'application du présent accord

Le présent accord et les régimes qu'il instaure sont établis pour une durée indéterminée.

Les régimes entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2009.

L'entrée en application du présent accord à l'égard des organismes de sécurité sociale et de leurs salariés est subordonnée :

- à son agrément dans les conditions de l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale ;
- à la constitution de la commission paritaire de pilotage ;
- à l'homologation par la commission paritaire de pilotage des assureurs garantissant la mutualisation et au constat par ladite commission paritaire de pilotage que les assureurs, ensemble, ont établi les conditions garantissant ladite mutualisation.

Si ces conditions ne sont pas réunies au 31 décembre 2008, l'accord sera réputé nul et non avenu.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la loi, la révision ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son entrée en vigueur.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi, la résiliation ne pouvant avoir pour effet de compromettre des droits constitués avant son intervention.

Dans l'hypothèse où plus aucun assureur n'accepterait de garantir la mutualisation, le présent accord serait caduc ; il cesserait de s'appliquer sans délai.

Fait à Paris, le 12 août 2008.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Critères permettant l'homologation des assureurs (art. 20.1 de l'accord)

Article 1^{er} | *Expérience requise*

Au regard du contexte spécifique du dispositif mis en œuvre dans le cadre du présent accord, seuls pourront être homologués :

1.1. Les assureurs participant depuis au moins 10 ans pour une part significative de leur activité, à l'assurance et à la gestion d'un régime de frais de santé au profit d'organismes de sécurité sociale ; ils disposent de ce fait d'une expérience toute particulière du contexte de l'institution ; ces assureurs sont intitulés ci-après « assureurs dédiés à des organismes de sécurité sociale » ;

1.2. Les assureurs ayant une expérience confirmée dans l'assurance et la gestion de différents régimes professionnels ; ils disposent de ce fait de l'expérience nécessaire de dispositifs similaires à celui mis en œuvre dans le cadre de l'institution ; ces assureurs sont appelés ci-après « assureurs non dédiés ».

Article 2 | *Conditions spécifiques aux assureurs dédiés à des organismes de sécurité sociale*

Les assureurs dédiés à des organismes de sécurité sociale sont les assureurs qui participent depuis au moins 10 ans à l'assurance et à la gestion d'un régime de frais de santé collectif au profit d'organismes de la sécurité sociale, couvrant au minimum 20 % des salariés d'au moins un organisme, et qui comptent parmi leurs adhérents plus de 400 salariés d'un ou plusieurs organismes de sécurité sociale.

Afin de pouvoir prétendre à l'homologation, les assureurs dédiés devront, s'ils ne répondent pas aux critères de l'article 3, respecter l'une des deux procédures ci-après :

a) Effectuer leur demande d'homologation dans le cadre d'une rétrocession d'une part de coassurance par un des assureurs répondant aux critères de l'article 3 :

a.1) L'assureur non dédié devra répondre aux critères de l'article 3 et rétrocéder une part de coassurance aux assureurs dédiés. Il devra par ailleurs veiller à la mise en place, dès la prise d'effet du régime, d'un système d'information et de gestion unique ;

a.2) Les assureurs dédiés devront confier à l'assureur non dédié un mandat de représentation. Ils devront s'engager à utiliser le système d'information et de gestion défini par l'assureur non dédié et ce dès la mise en œuvre du régime. Tout assureur dédié ne respectant pas cette condition se verra retirer son homologation.

b) Se constituer en un groupement de coassurance des assureurs dédiés (appelé ci-après « Groupement ») :

b.1) Le groupement devra se faire représenter par un interlocuteur unique mandaté. Celui-ci bénéficiera d'une quote-part de coassurance maximale de 50 % de la quote-part globale du groupement ainsi constitué et pourra se prévaloir de la qualité de chef de file du groupement.

b.2) En raison de son rôle, le chef de file du groupement devra justifier :

- d'une expérience de montages similaires, dans au moins 20 groupements de coassurance ;
- d'un encaissement minimum frais médicaux au titre de ces groupements, net de réassurance (moyenne des trois derniers exercices) de 120 millions d'euros ;

- d'un montant minimum de fonds propres excédant le minimum réglementaire de la marge de solvabilité (moyenne des trois derniers exercices) de 75 millions d'euros.

Il devra par ailleurs veiller à la mise en place, dès la prise d'effet du régime, d'un système d'information et de gestion unique ;

b.3) Les assureurs dédiés devront confier au chef de file du groupement un mandat de représentation. Ils devront s'engager à utiliser le système d'information et de gestion défini par le chef de file du groupement pour l'ensemble des assureurs dédiés et ce dès la mise en œuvre du régime. Tout assureur dédié ne respectant pas cette condition se verra retirer son homologation.

Article 3 | Critères spécifiques aux assureurs non dédiés

Les assureurs non dédiés devront répondre à l'ensemble des critères suivants :

3.1. Expérience significative dans l'assurance et la gestion de régimes mis en place par accords de branche :

- nombre de conventions collectives : au minimum 5 ;
- nombre de salariés couverts dans le cadre de ces conventions : au minimum 130 000.

3.2. Encaissement de frais médicaux net de réassurance (moyenne des 3 derniers exercices) : minimum de 300 M €.

3.3. Implantation géographique au plan national : au moins 35 implantations locales réparties sur le territoire.

3.4. Fonds propres excédant le minimum réglementaire de la marge de solvabilité (moyenne des 3 derniers exercices) : au minimum 225 M €.

Article 4 | Engagement commun à tous les assureurs

Les assureurs devront s'engager expressément et sans réserve à respecter l'esprit et la lettre du présent accord notamment dans son article 20.2 et du cahier des charges établi par la commission paritaire de pilotage, à collaborer à la gestion de ce régime avec l'ensemble des autres assureurs retenus, à respecter tous accords techniques, assurantiels et/ou de gestion administrative ou financière qui seraient conclus entre eux, sous le contrôle de la commission paritaire de pilotage, ainsi que de s'adapter aux systèmes d'information requis.

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 26 janvier 2010
relatif à la mise en place des agences régionales de santé

NOR : ASET2250590M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relatif aux patients, à la santé et aux territoires, crée les agences régionales de santé, destinées à renforcer le pilotage territorial du système de santé français.

Selon les dispositions législatives, les agences réunissent des personnels aux statuts différents, dont un nombre important de salariés de droit privé, régis par les conventions collectives applicables dans le régime général de la sécurité sociale.

Il est précisé que les agents de droit privé exerçant, au moment de la création des agences, leurs fonctions dans les organismes de sécurité sociale au titre des activités transférées aux agences sont transférés dans ces agences. Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat de travail.

Conscients du caractère tout-à-fait exceptionnel du processus de transfert ainsi posé par le législateur, les parties signataires ont souhaité conclure un protocole d'accord spécifique sur le sujet afin :

- de confirmer que les personnels de droit privé employés dans les agences régionales de santé bénéficient de toutes les dispositions conventionnelles actuelles et à venir applicables

dans les organismes du régime général de sécurité sociale (conventions collectives du 8 février 1957 et du 25 juin 1968, protocoles d'accord et avenants) ;

- de garantir, lors des opérations de transfert, que toute mobilité géographique, qui s'opère sur la base du volontariat, induit le bénéfice de mesures d'accompagnement attractives ;
- de fluidifier, une fois les agences régionales de santé mises en place, les parcours professionnels, permettant aux salariés qui le souhaitent de réaliser des mutations entre les agences et les organismes de sécurité sociale, afin de poursuivre leur carrière en bénéficiant de tous les avantages conventionnels.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnels régis par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, ainsi qu'au personnel de direction relevant de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968, y compris ceux travaillant dans les agences régionales de santé.

Titre I^{er} Application des dispositions conventionnelles

Article 2 | Principe de l'application des dispositions conventionnelles concernant le personnel des organismes du régime général de la sécurité sociale

Les dispositions des conventions collectives nationales de travail, et des accords collectifs, déjà conclus ou à venir, qui règlent les rapports entre les organismes du régime général de la sécurité sociale, et leurs salariés s'appliquent aux personnels de droit privé des agences régionales de santé.

À ce titre, sont notamment mises en œuvre les procédures nécessaires pour assurer la couverture de ces personnels par les régimes de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé, mis en place pour les salariés des organismes du régime général, y compris dans leurs évolutions futures.

En cas de difficulté d'interprétation des dispositions du présent accord, les commissions paritaires nationales d'interprétation des textes visées par les articles 6 et suivants de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, et 4 et suivants de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968, peuvent être saisies.

Article 3 | Suivi d'application

Chaque année, un bilan de l'application des dispositions conventionnelles aux salariés de droit privé des agences régionales de santé, est présenté aux organisations syndicales nationales des organismes de sécurité sociale ainsi qu'au conseil national de pilotage des agences régionales de santé, institué par la loi.

Titre II Accompagnement des personnels lors de la création des agences régionales de santé

Les dispositions du titre II du présent accord s'appliquent lors de la création des agences régionales de santé, pour les personnels transférés correspondant à 1 268 ETP (équivalents temps plein) au maximum.

4.1. Informations sur les transferts

Chaque salarié concerné est informé personnellement par écrit, par son employeur d'origine, de son transfert, de sa nouvelle situation d'emploi, et des éventuelles mesures d'accompagnement qui le concernent.

Cette information intervient dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, 6 semaines avant le transfert.

Le salarié confronté à des contraintes impérieuses, liées, notamment, à sa vie familiale, incompatibles avec son transfert, doit en informer son organisme employeur, au plus tard dans les quinze jours suivant l'information qui lui en a été faite. Il est alors reçu par la direction de son organisme dans les quinze jours pour un examen conjoint de sa situation, et est reclassé dans un emploi équivalent dans l'organisme.

Un salarié, devant être transféré dans une agence régionale de santé, peut être intéressé par un transfert dans une autre agence. Pour favoriser de telles opportunités, une information spécifique sur les postes de travail disponibles au sein de chaque agence régionale de santé est effectuée dans les meilleurs délais, dans le cadre d'un dispositif géré par l'Ucanss.

Les organismes d'origine mettent en œuvre leurs obligations légales en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

4.2. Situation du salarié transféré

Le transfert du salarié, tel que prévu par le législateur, s'accompagne du maintien du bénéfice des stipulations de son contrat de travail et s'effectue *a minima* conformément à sa qualification antérieure.

Dès lors, il bénéficie, après le transfert, d'une rémunération annuelle au moins équivalente à celle perçue antérieurement pour ce qui concerne tous les éléments de rémunération.

Celle-ci tient notamment compte du coefficient de qualification ou de fonction, des points d'expérience, des points de compétences ou d'évolution salariale, ainsi que de l'ensemble des primes, gratifications et indemnités dont le salarié bénéficie en raison de son emploi.

Lorsque le transfert s'opère dans une agence régionale de santé dont le classement est inférieur à celui de la caisse d'origine, l'agent de direction conserve le bénéfice de son niveau, de son ancien coefficient et de sa rémunération.

Afin de faciliter son intégration, le salarié doit pouvoir suivre des sessions d'information et d'adaptation à son nouvel environnement.

Après un délai de 6 mois, et à sa demande, tout salarié transféré bénéficie, à sa demande, qui doit être formulée au cours du 7^e mois suivant le transfert, d'un entretien avec la direction de l'agence régionale de santé, pour examiner sa situation professionnelle.

Cet entretien doit se dérouler dans un délai maximal d'un mois suivant la demande.

Cet entretien est l'occasion de faire un point de situation, permettant au salarié, et à l'employeur, de vérifier si les conditions d'intégration se sont réalisées de façon satisfaisante.

Si dans le mois qui suit cet entretien, le salarié exprime un souhait de mobilité en direction du régime général de sécurité sociale, il en saisit une cellule *ad hoc*, organe technique situé à l'Ucanss.

Celle-ci est chargée d'assurer, en concertation avec les caisses nationales, la mise en relation des souhaits de mobilité avec les postes disponibles au sein du régime général de la sécurité sociale.

Un bilan d'activité est transmis trimestriellement aux organisations syndicales nationales.

4.3. Accompagnement du salarié à l'occasion du transfert

4.31. Allocation de transfert

Tout salarié transféré dans une agence régionale de santé bénéficie, lors de sa prise de fonction dans l'agence, d'une allocation de transfert dont le montant correspond à un mois de salaire brut normal, avec un minimum fixé à 2 000 € bruts.

4.32. Indemnisation de la mobilité géographique

Lorsque le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du précédent, ou lorsque le transfert induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins une heure, la mobilité du salarié s'exerce sur la base du volontariat.

Dans le cadre des situations ainsi visées au point 4.32, le salarié bénéficie des dispositions qui suivent :

Augmentation du montant de l'allocation de transfert

Le montant de l'allocation visée au point 4.31 ci-dessus est porté à trois mois de salaire brut normal.

En cas de changement de domicile

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile, le salarié bénéficie en sus des mesures suivantes :

- un crédit de cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés ; ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de factures, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros ;
- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'agence régionale de santé, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint ou assimilé dans la zone géographique d'accueil. À cet effet, si le conjoint ou assimilé est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint ou assimilé n'est pas salarié de l'Institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'exté-

rieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

En cas de double résidence

Le salarié qui, du fait de son transfert, a une double résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant trois mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

À l'issue de ces trois mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de huit cents euros mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

En l'absence de changement de domicile et de double résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991, et du 25 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de six mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 5 | *Accompagnement professionnel du salarié amené à changer d'emploi dans son organisme du régime général*

5.1. Mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas d'acceptation d'un emploi différent en terme de qualification, y compris lorsque le niveau de qualification reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur propose les formations nécessaires, et en assure le financement correspondant, le cas échéant avec un budget spécifique complémentaire au plan de formation continue initial.

Chaque salarié qui en formule la demande bénéficie d'un bilan professionnel destiné à rechercher, d'un commun accord avec l'employeur, les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

5.2. Garanties offertes en terme de rémunération

Le salarié qui accepte de changer d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de sa rémunération.

Le montant de la rémunération visée ci-dessus tient compte du coefficient de qualification ou de fonction, des points d'expérience, des points de compétences ou d'évolution salariale, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

Cette garantie de maintien de rémunération est assurée, dans tous les cas qui le justifient, à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime entre dans la base de calcul de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle conventionnelle des 105 %.

Article 6 | *Accompagnement des salariés des unions régionales des caisses d'assurance maladie non transférés*

Le salarié d'une union régionale des caisses d'assurance maladie dont le transfert ne se réalise pas est reclassé, prioritairement, dans l'organisme de sécurité sociale le plus proche de son ancien lieu de travail.

Il bénéficie des dispositions de l'article 5 du présent accord.

Article 7 | *Salariés mis à disposition d'une structure dont l'activité est transférée à l'agence régionale*

Les salariés d'organismes de sécurité sociale, mis à disposition de structures dont les missions sont appelées à être intégrées dans les agences régionales de santé, et qui, dans ce cadre, font l'objet d'un transfert, bénéficient des dispositions du présent protocole d'accord.

S'ils n'en ont pas bénéficié lors de leur mise à disposition initiale, les mesures relatives à la mobilité prévues par la convention collective dont ils relèvent leurs sont appliquées lors de ce transfert.

Article 8 | *Information des représentants du personnel*

Un bilan des transferts réalisés est communiqué, pour information, au comité d'entreprise de l'organisme d'origine.

Titre III Mesures destinées à favoriser les mobilités

Article 9 | *Assimilation des agences régionales de santé à des organismes de sécurité sociale pour favoriser les mobilités*

Le présent article a vocation à favoriser les mobilités entre les agences régionales de santé et les organismes du régime général de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, il est convenu qu'un espace spécifique, réservé aux agences régionales de santé, est créé au sein de la bourse des emplois gérée par l'Ucanss.

Il est rappelé que les dispositions des conventions collectives nationales de travail, et des accords collectifs, qui règlent les rapports entre les organismes du régime général de la sécurité sociale et leurs salariés s'appliquent aux personnels de droit privé des agences régionales de santé, notamment en ce qui concerne la rémunération, pour toutes ses composantes.

Par ailleurs, les agences régionales de santé sont considérées comme des organismes de sécurité sociale pour les salariés régis par l'une des conventions collectives visées par l'article 1^{er} du présent accord lors de leur recrutement dans un organisme du régime général ou dans une agence régionale.

Notamment :

- les salariés concernés bénéficient de toutes les dispositions conventionnelles relatives aux candidatures sur des postes vacants, ainsi que de toutes les dispositions relatives à la mobilité ;
- les périodes d'activité dans les agences régionales de santé sont assimilées à un temps de présence dans l'institution pour le calcul de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle ;
- les salariés concernés des agences régionales de santé bénéficient des modalités d'organisation de la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général (OPCA identique, priorités de formation gérées par la CPNEFP...) ;
- le droit individuel à la formation est transféré à l'occasion d'une mobilité entre un organisme du régime général et une agence régionale de santé ;
- les droits inscrits au compte épargne-temps du salarié peuvent être payés ou transférés, à la demande de l'intéressé, à l'occasion d'une mobilité entre une agence régionale de santé et un organisme du régime général.

Pour compenser la diminution de la participation de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, une prime mensuelle dont le montant est fixé à 2 points est attribuée à l'ensemble des salariés en provenance d'un organisme du régime général de la sécurité sociale, tant qu'ils travaillent dans une agence régionale de santé.

Cette prime, qui n'entre pas dans la base de calcul de la règle des 105 %, ne subit pas de réduction en cas de travail à temps partiel.

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 compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à 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.

Quand la direction de l'agence régionale de santé envisage de prendre une mesure disciplinaire, le conseil de discipline régional est compétent, dans les conditions posées par les dispositions conventionnelles applicables au personnel des organismes de sécurité sociale.

Pour l'application de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale, les agences régionales de santé sont considérées comme des organismes relevant de la catégorie A ou B.

Dans la mesure où les directeurs des agences régionales de santé sont nommés en conseil des ministres, le salarié de l'institution concerné bénéficie d'un droit au retour dans le régime général de sécurité sociale, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 19 *bis* de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 ; dans ce cas, la durée de la période de détachement est portée au maximum à 8 ans et le délai de six mois, pour adresser la demande de réintégration, n'est pas requis.

S'agissant des modalités d'inscription sur la liste d'aptitude des emplois de direction des organismes de sécurité sociale, les modifications réglementaires nécessaires, seront étudiées avec les services de l'État.

Titre IV Dispositions diverses

Article 10 | Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

1. Article 1^{er} du protocole d'accord du 24 décembre 1993 relatif aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des personnels des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 24 décembre 1993 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, y compris les caisses nationales, l'Ucanss et l'EN3S, ainsi qu'aux agences régionales de santé pour leurs salariés de droit privé. »

2. Article 1^{er} de l'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1^{er} de l'accord du 7 janvier 1998 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, y compris les caisses nationales, l'Ucanss et l'École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S), aux salariés de droit privé des agences régionales de santé, ainsi qu'aux organismes affiliés à la Caisse de prévoyance des agents de la sécurité sociale et assimilés (Capssa) à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant accompli les formalités juridiques d'adhésion audit accord, ou ceux pour lesquels le conseil d'administration aura décidé d'accepter l'adhésion. »

3. Article 1^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime complémentaire de couverture des frais de santé dans les organismes du régime général de sécurité sociale et leurs établissements, y compris ceux qui ont mis en œuvre, antérieurement au présent accord, un régime de garantie de frais de santé à caractère obligatoire, ainsi que dans les agences régionales de santé pour ce qui concerne leur personnel de droit privé. »

4. Article 3.1 du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale

Les dispositions de l'article 3.1 du protocole d'accord du 12 août 2008 sont complétées par un deuxième alinéa rédigé comme il suit :

« Il s'applique également aux salariés de droit privé des agences régionales de santé. »

Article 11 | Durée et caractère impératif de l'accord

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

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

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale et aux agences régionales de santé.

Fait à Paris, le 26 janvier 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 28 novembre 2017

au protocole d'accord du 28 juin 2016
relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances
au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé

NOR : ASET2250566M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organismes du régime général de sécurité sociale comptent, dans leurs effectifs, des salariés qui ont été recrutés à l'aide de contrats emploi d'avenir, ou de contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Ces contrats s'adressent à un public qui rencontre des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Ils offrent l'opportunité aux salariés concernés de suivre des formations, et de bénéficier d'une expérience professionnelle, qui favorisent leur accès à des emplois pérennes.

La possibilité de procéder au renouvellement de ces contrats devrait cependant se réduire dans les mois à venir, faisant dès lors obstacle à ce que les intéressés puissent suivre et achever leur formation.

Face à cette situation, les partenaires sociaux, soucieux de maintenir une politique socialement responsable en matière de recrutement, ont souhaité dégager des solutions qui permettent aux salariés concernés de poursuivre leur insertion professionnelle au sein de l'institution.

Tel est l'objet du présent accord.

Article 1^{er}

Dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont souhaité favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les dispositions du présent article concernent, à l'exclusion de tous autres, les salariés bénéficiant, au 1^{er} juillet 2017, d'un contrat emploi d'avenir, ou d'un contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi en cours d'exécution.

Afin de favoriser leur insertion professionnelle, la possibilité est offerte de leur proposer, à l'issue de leur contrat, le bénéfice d'un nouveau contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 18 mois. Dans un pareil cas, il est convenu, conformément à ce que prévoient les dispositions de l'article L. 1244-4 du code du travail, que le délai de carence prévu par l'article L. 1244-3 du même code ne s'applique pas.

Dans ces situations les intéressés bénéficient, dès lors qu'ils ont 6 mois de présence, des avantages attachés à la titularisation, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire.

Enfin, dans le souci d'optimiser les chances d'intégration pérenne des intéressés dans les organismes, il est également convenu qu'ils doivent bénéficier automatiquement d'un entretien quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de produire ses effets au terme de l'application du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016, soit le 7 octobre 2021.

Le présent accord, qui ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur, s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle.

Fait à Paris, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 6 novembre 2018

relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale
pour les employés et cadres des organismes du régime général

NOR : ASET2250569M

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 :

Préambule

À la suite de la signature du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, les parties signataires ont souhaité procéder à une étude afin de sélectionner le prestataire en charge de la gestion de ce dispositif.

Afin d'offrir aux salariés une meilleure lisibilité des dispositifs d'épargne salariale mis en place et de faciliter la gestion de ces dispositifs par les organismes, elles ont fait le choix de sélectionner un gestionnaire unique pour le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises et le plan d'épargne interentreprises issu du protocole d'accord du 21 juin 2017.

Dans ce cadre, et après études des offres proposées, elles sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Choix du gestionnaire des dispositifs d'épargne salariale

Amundi est le nouvel organisme gestionnaire du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.

À ce titre il est chargé, par délégation de chaque organisme du régime général de sécurité sociale, de la tenue des comptes administratifs des épargnants.

Article 2 | Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale

Le protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

1° Le cinquième alinéa du préambule est ainsi rédigé :

« Amundi est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre, par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de registre des comptes administratifs des épargnants. »

2° Le dernier alinéa de l'article 5 est ainsi rédigé :

« Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Amundi Tenue de Comptes en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan. »

3° Le dernier alinéa de l'article 6 est ainsi rédigé :

« Dès lors que l'organisme employeur en a informé Amundi Tenue de Compte, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs. »

4° L'article 7 est ainsi rédigé :

« Le FCPE Humanis Diversifié Défensif Solidaire est géré par Humanis Gestion d'Actif, dont le siège social est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff et le dépositaire est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Tous les autres FCPE du dispositif sont gérés par Amundi Asset Management, SAS dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et ont pour dépositaire Caceis Bank France, dont le siège social est au 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

L'ensemble des FCPE proposés dans le cadre du PEI ont pour teneur de comptes conservateurs de parts Amundi Tenue de Comptes ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris (adresse postale : 26956 Valence Cedex 9). »

5° L'article 8 est ainsi rédigé :

« La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

– "Amundi Label Monétaire ESR",

et/ou ;

– "Humanis Diversifié Défensif Solidaire",

et/ou ;

– "Amundi Label Equilibre Solidaire ESR",

et/ou ;

– "Amundi Label Dynamique ESR",

et/ou ;

– "Amundi Label Actions Euroland ESR".

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article "Orientation de la gestion" de son règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

En application des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de choix exprimé du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits, les sommes concernées seront investies en parts du FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué (Amundi Label Monétaire ESR). »

6° Le quatrième alinéa de l'article 14 est ainsi rédigé :

« Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'Ucanss s'engageant à en informer sans délai par courrier Amundi Tenue de Comptes. »

Article 3 | *Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale*

Le dernier alinéa de l'article 12 du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale est ainsi rédigé :

« À défaut, la prime d'intéressement est affectée d'office au plan d'épargne interentreprises, conformément aux dispositions du code du travail. Les sommes concernées seront investies en part du FCPE présentant le profil le plus sécurisé (Amundi Label Monétaire ESR – F) en application du protocole d'accord relatif au plan d'épargne interentreprises. »

Article 4 | *Modification du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale*

Le protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

1° L'article 7 est ainsi rédigé :

« Le FCPE Humanis Diversifié Défensif Solidaire et Humanis Actions ISR sont gérés par Humanis Gestion d'Actif, dont le siège social est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff et le dépositaire est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Tous les autres FCPE du dispositif sont gérés par Amundi Asset Management, SAS dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et ont pour dépositaire Caceis Bank France, dont le siège social est au 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

L'ensemble des FCPE proposés dans le cadre du PEI ont pour teneur de comptes conservateurs de parts Amundi Tenue de Comptes ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris (adresse postale : 26956 Valence Cedex 9). »

2° L'article 8 est ainsi rédigé :

« La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE désignés ci-après.

L'épargnant choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

– la gestion pilotée, s’il souhaite bénéficier d’un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite répondant aux conditions posées par les articles L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du code du travail ;

et/ou ;

– la gestion libre, s’il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d’investissement de son épargne.

L’épargnant peut détenir des parts de FCPE dans ces deux modes de gestion.

8.1. Gestion pilotée par grille d’allocation

L’épargnant a la possibilité d’investir ses avoirs dans une grille d’allocation dont le profil est équilibré.

Les sommes versées sont employées en parts ou dix millième de parts des différents FCPE suivants, constituant ladite grille de désensibilisation :

- Amundi Label Monétaire ESR ;
- Amundi Label Obligataire ESR ;
- Amundi Convictions ESR.

La répartition entre FCPE est réalisée, en fonction de l’horizon de placement de l’épargnant au moment de son versement et s’effectue entre les grandes catégories d’actifs suivantes : actions, dont le fonds action PME, obligations et monétaires.

Une désensibilisation trimestrielle est effectuée selon le processus décrit en annexe 3.

La commission de souscription perçue à l’entrée du FCPE receveur est à la charge de l’épargnant.

Pendant la période d’indisponibilité, l’épargnant peut effectuer une modification de son choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l’article 8.2 ci-après.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d’indisponibilité restant éventuellement à courir.

Par ailleurs, l’investissement dans le FCPE receveur donne lieu, le cas échéant et conformément aux dispositions prévues ci-avant, à la perception d’une commission de souscription.

8.2. Gestion libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre sont investies, selon le choix individuel de l’épargnant, en parts ou dix millième de parts des FCPE suivants labellisés par le comité intersyndical de l’épargne salariale :

- “Amundi Label Monétaire ESR”;

et/ou ;

- “Humanis Diversifié Défensif Solidaire”;

et/ou ;

- “Amundi Label Equilibre Solidaire ESR”;

et/ou ;

- “Amundi Label Dynamique ESR”;

et/ou ;

- “Humanis Actions ISR”.

La commission de souscription perçue à l’entrée du FCPE receveur est à la charge de l’épargnant.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers la gestion pilotée. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 8.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Par ailleurs, l'investissement dans le FCPE receveur donne lieu, le cas échéant et conformément aux dispositions prévues ci avant, à la perception d'une commission de souscription.

8.3. Affectation par défaut des sommes versées au plan

Conformément à l'article L. 3334-11 du code du travail, les versements effectués dans le plan à défaut de choix explicite de l'épargnant, sont affectés dans le mécanisme de gestion pilotée du plan, en tenant compte de la date probable de départ à la retraite de l'épargnant. »

3° L'article 17.1 modifiant le protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps est modifié. Au terme de l'article 4.4 du protocole d'accord du 8 mars 2016, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé

« À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire sur son choix de placement de ses droits, les sommes concernées seront investies dans le mode de gestion pilotée conformément aux dispositions de l'article 8.3 du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale. »

4° Il est annexé au protocole d'accord du 13 février 2018 les documents figurant en annexe 3 du présent accord, présentant le processus de désensibilisation du mode de gestion pilotée.

Article 5 | Transfert collectif

Conformément à l'article 1^{er} du présent accord, la tenue de compte du plan d'épargne interentreprise confiée à Natixis, est transférée à Amundi et la liste des FCPE composant le plan est modifiée.

Conformément à la faculté ouverte par l'article R. 3332-3 du code du travail, les parties signataires conviennent du transfert collectif des avoirs détenus par les salariés et anciens salariés dans les fonds actuels vers les fonds nouvellement désignés dont les caractéristiques sont identiques.

Il résulte de la circulaire interministérielle relative à l'épargne salariale du 14 septembre 2005 et au guide de l'épargne salariale de juillet 2014 que des caractéristiques identiques résultent des éléments suivants :

- l'orientation de gestion, caractérisée par le niveau de profil de risque et de rendement figurant dans le DICI, doit être équivalente (le profil de risque pouvant toutefois être au niveau inférieur le plus proche) ;
- les frais maximum perçus doivent être identiques ou inférieurs, sauf si les signataires en décident autrement et en justifient.

Le procès-verbal de transfert figure en annexe 1.

Cette opération de transfert porte sur la totalité des avoirs, disponibles et indisponibles, que chaque porteur de parts, salarié et ancien salarié, détient dans les fonds d'origine. Elle sera réalisée sans frais (ni pour l'épargnant ni pour l'employeur) et sera sans incidence sur la durée de blocage restant éventuellement à courir.

Article 6 | Dispositions d'application

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

Fait à Paris, le 6 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Procès-verbal de transfert collectif

Suite à l'appel d'offres portant sur la gestion des dispositifs d'épargne salariale de l'Ucanss, la direction et les organisations syndicales soussignées, ont, d'un commun accord décidé de procéder à un changement de société de gestion et de teneur de comptes ainsi qu'au transfert de l'intégralité des avoirs des porteurs de parts au profit des nouveaux acteurs.

1. Gestionnaires et acteurs du dispositif d'épargne salariale

Les avoirs sont actuellement détenus par Natixis Investment Managers International en tant que société de gestion, Caceis Bank en tant que dépositaire et Natixis Interepargne en tant que teneur de comptes conservateur de parts.

Suite au transfert, ces avoirs seront gérés par :

■ Sociétés de gestion :

Amundi Asset Management, 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris.

Humanis Gestion d'Actifs, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92246 Malakoff Cedex.

■ Dépositaire :

Caceis Bank, 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

BNP Paribas Securities Services, 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

■ Teneur de comptes conservateur de parts :

Amundi Tenue de Comptes, ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9.

2. Transfert des avoirs

Après avoir pris connaissance de l'offre des groupes Amundi et Humanis et des caractéristiques des supports de placement, les signataires de l'accord du PEI de l'Ucanss ont décidé de transférer les avoirs des porteurs de parts salariés et anciens salariés issus du régime général de sécurité sociale affectés au PEI, selon les modalités suivantes :

FCPE d'origine	FCPE de destination
IMPACT ISR MONÉTAIRE Classification AMF : monétaire Échelle de risque (SRRI) : 1/7 Frais courants : 0,20 % (DICI en date du 1 ^{er} octobre 2018)	AMUNDI LABEL MONÉTAIRE ESR – F Classification AMF : monétaire Échelle de risque (SRRI) : 1/7 Frais courants : 0,21 % (DICI en date du 2 juillet 2018)
IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE Classification AMF : – Échelle de risque (SRRI) : 3/7 Frais courants : 0,73 % (DICI en date du 1 ^{er} octobre 2018)	HUMANIS DIVERSIFIÉ DÉFENSIF SOLIDAIRE – A Classification AMF : – Échelle de risque (SRRI) : 3/7 Frais courants : 0,86 % (DICI en date du 31 août 2018)

FCPE d'origine	FCPE de destination
IMPACT ISR ÉQUILIBRE Classification AMF : – Échelle de risque (SRRI) : 4/7 Frais courants : 0,81 % (DICI en date du 1 ^{er} octobre 2018)	AMUNDI LABEL ÉQUILIBRE ESR – F Classification AMF : – Échelle de risque (SRRI) : 4/7 Frais courants : 0,45 % (DICI en date du 30 avril 2018)
IMPACT ISR CROISSANCE Classification AMF : – Échelle de risque (SRRI) : 5/7 Frais courants : 0,81 % (DICI en date du 1 ^{er} octobre 2018)	AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR – F Classification AMF : – Échelle de risque (SRRI) : 5/7 Frais courants : 0,60 % (DICI en date du 30 avril 2018)

Les placements sont gérés par Amundi Asset Management et Humanis Gestion d'Actifs. Leurs documents d'informations clefs (DICI) sont annexés au règlement du plan et sont visualisables et téléchargeables à partir du site internet www.amundi-ee.com et www.epargne.humanis.com.

Les signataires du présent procès-verbal reconnaissent avoir pris connaissance de ces documents et avoir été informés des caractéristiques de placements proposés. Les signataires, après avoir examiné les prospectus des FCPE, acceptent les différences de tarification des frais de gestion entre les fonds d'origine et de destination.

L'Ucanss a organisé à cet effet une consultation auprès de ses signataires qui s'est tenue le 23 octobre 2018. Ces derniers ont rendu un avis favorable à l'issue cette consultation.

Le transfert sera effectué, sans frais, en liquidités. La durée d'indisponibilité des avoirs restant éventuellement à courir n'est pas remise en cause par cette opération de transfert. Les porteurs de parts pourront arbitrer à tout moment, tout ou partie de leurs avoirs entre les différents placements. Cette opération, qui pourra porter sur les avoirs indisponibles ou disponibles, sera sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Annexe 2 Documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE composant le PEI et le PERCO



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce FCPE. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce FCPE et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

AMUNDI CONVICTIONS ESR - F

Code AMF : (C) 990000116219

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi Asset Management, société du groupe Amundi
FCPE – Fonds d'Epargne Salariale soumis au droit français.

Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : " Actions internationales ".

En souscrivant à AMUNDI CONVICTIONS ESR - F, vous accédez à des expertises variées au sein d'un univers mondial constitué principalement d'actions (ESR = Epargne Salariale & Retraite).

Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur une durée de placement recommandée de 8 ans minimum, la performance de l'indice MSCI World (en euros et dividendes nets réinvestis) avec une volatilité inférieure à celle de l'indice MSCI World, en tirant notamment parti de la dynamique de valeurs liées à des enjeux mondiaux de long terme.

L'indice MSCI World est un indice représentatif des marchés des actions des pays développés, selon la méthodologie MSCI, du monde entier. Il est converti en euros et calculé dividendes nets réinvestis. La gestion du FCPE repose sur un univers d'investissement (thématiques et classes d'actifs) plus large que les seules valeurs composant le MSCI World. A ce titre, le FCPE est susceptible de générer des écarts de performance et de volatilité notables par rapport à ceux du MSCI World.

Pour y parvenir, le FCPE met en place une gestion de conviction sur le long terme, principalement exposée aux actions (entre 60 et 120 % de l'actif) et largement diversifiée. Cette gestion consiste à tirer parti de la dynamique de croissance de valeurs liées à trois axes principaux d'investissement : (1) la sélection de valeurs cotées correspondant à la sélection de thématiques liées aux grands défis mondiaux de long terme. A la création du Fonds, les thématiques retenues sont le vieillissement de la population, la gestion de l'eau, la décarbonisation de l'économie, la sécurité, l'efficacité énergétique et elles pourront évoluer dans le temps ; (2) la sélection de valeurs cotées (entre 14 et 120%) et non cotées (via l'investissement dans des fonds de capital investissement entre 0 et 30%) d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) et de petites et moyennes entreprises (PME) dont le profil de croissance est estimé attractif ou qui sont, selon notre analyse, sous-évaluées par le marché et (3) la sélection de classes d'actifs plus défensives : matières premières (entre 0 et 10 %), immobilier (entre 0 et 30 %) et produits de taux (entre 0 et 60 %) dont la corrélation aux marchés actions est plus faible.

Le FCPE peut investir jusqu'à 100 % de son actif en parts ou actions d'OPC comme alternative aux titres en direct. Des instruments financiers à terme peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

Les revenus et les plus-values nettes réalisées sont obligatoirement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts de façon hebdomadaire, les opérations de rachat sont exécutées chaque vendredi, selon les modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Durée de placement recommandée : 8 ans.

Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce FCPE reflète principalement le risque du marché des actions internationales sur lequel il est investi.

Les données historiques utilisées pour le calcul de l'indicateur de risque numérique pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE.

La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les risques importants pour le FCPE non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
- Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.
- Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.
- L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du FCPE y compris les coûts de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant investissement (entrée) ou en cas de rachat (sortie). L'investisseur peut obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte les taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	1,35% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 29 décembre 2017.

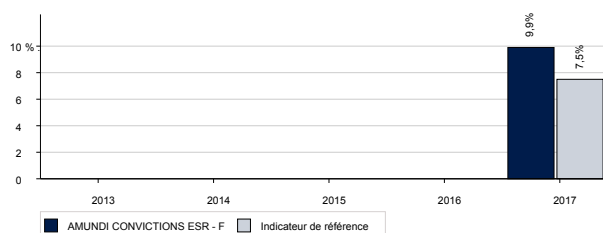
Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par le FCPE lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPC

Pour chaque exercice, le rapport annuel du FCPE donnera le montant exact des frais encourus.

Pour plus d'information sur les frais de ce FCPE, veuillez-vous référer aux rubriques "frais" de son règlement disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

Performances passées



Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le FCPE.

Le FCPE a été agréé le 8 décembre 2015.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS Bank.

Nom du teneur de compte : Amundi Tenue de comptes et/ ou CA Titres et/ou Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel et/ou, le cas échéant, tout autre Teneur de comptes désigné par l'Entreprise.

Forme juridique du FCPE : multi-entreprises.

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la Société de gestion : www.amundi.com).

Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du FCPE, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précisions, veuillez vous reporter au règlement.

Le règlement et les derniers documents d'information périodique réglementaires du FCPE, ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de la société de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi Asset Management ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du FCPE.

Ce FCPE est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

La société de gestion Amundi Asset Management est agréée en France et réglementée par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 5 octobre 2018.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce FCPE. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce FCPE et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

AMUNDI LABEL ACTIONS EUROLAND ESR - F

Code AMF : (C) 990000084229

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi Asset Management, société du groupe Amundi
FCPE – Fonds d'Épargne Salariale soumis au droit français.

Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : " Actions de pays de la zone euro ".

En souscrivant à AMUNDI LABEL ACTIONS EUROLAND ESR - F, nourricier de Amundi Euro Equity ESR - N vous recherchez, par l'intermédiaire du fonds maître, à investir dans des actions d'entreprises principalement de la zone euro sélectionnées en tenant compte des critères de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

La performance AMUNDI LABEL ACTIONS EUROLAND ESR - F peut être inférieure à celle de Amundi Euro Equity ESR - N en raison de ses propres frais.

Rappel de l'objectif de gestion du fonds maître :

Votre investissement est réalisé au travers de Amundi Euro Equity ESR - N, c'est-à-dire qu'il est investi en totalité et en permanence dans celui-ci et à titre accessoire en liquidités.

L'objectif du fonds consiste à obtenir une performance financière au moins égale à celle de l'Euro Stoxx 50 (dividendes réinvestis), après prise en compte des frais courants tout en intégrant des critères ESG dans le processus de sélection et d'analyse des titres de l'OPC.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion oriente son portefeuille vers les actions des sociétés cotées de la zone euro. Elle s'appuie, à ce titre, sur une analyse financière combinée à une analyse extra-financière basée sur des critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance). A titre indicatif, les critères ESG sont la consommation d'énergie et l'émission de gaz à effet de serre pour la dimension environnementale, les droits de l'Homme, la santé ou la sécurité pour la dimension sociale, ou encore la politique de rémunération et l'éthique globale pour la dimension de la gouvernance. L'analyse extra-financière aboutit à une notation ESG de chaque émetteur sur une échelle allant de A (meilleure note) à G (moins bonne note). Au minimum 90% des titres en portefeuille bénéficient d'une note ESG. De plus, le fonds pratique une stratégie ISR fondée sur une combinaison d'approches : normative (exclusion des émetteurs aux pratiques ESG les plus contestables notés G) et Best-in-Class (sélection des émetteurs aux meilleures pratiques ESG notés A, B, C et D et exclusion des émetteurs E et F). Par ailleurs, en plus des exclusions légales, par exemple avec les entreprises impliquées dans la production ou la distribution de mines antipersonnel et des bombes à sous-munitions interdites par les conventions d'Ottawa et d'Oslo, Amundi exclut de l'univers d'investissement les États qui violent systématiquement et volontairement les droits de l'homme et qui se rendent coupables des plus grands crimes (crimes de guerre et crimes contre l'humanité). Sont également exclus les émetteurs qui réalisent sensiblement plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon. Par ailleurs, une politique d'engagement actif est menée afin de promouvoir le dialogue avec les émetteurs et les accompagner dans l'amélioration de leur pratique ESG. Ainsi, une gestion socialement responsable vise à concilier la recherche de performance avec le développement des pratiques socialement responsables et à réaliser une appréciation plus globale des risques et des opportunités sectorielles propres à chaque émetteur. Des produits monétaires et obligataires peuvent également être sélectionnés.

Par ailleurs, à titre de diversification, des stratégies directionnelles et/ou d'arbitrage entre indices, valeurs, secteurs et/ou devises peuvent être mises en œuvre.

L'exposition aux marchés des actions de votre fonds sera comprise entre 60 % et 120 %.

Des instruments financiers à terme pourront également être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition et/ou afin de générer une surexposition.

Les revenus et les plus-values nettes réalisées sont obligatoirement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts de façon quotidienne, les opérations de rachat sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Durée de placement recommandée : 5 ans.

Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce FCPE reflète principalement le risque du marché des actions européennes sur lequel il est investi. Les risques importants pour le FCPE non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
- Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.
- Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.
- L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du FCPE y compris les coûts de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant investissement (entrée) ou en cas de rachat (sortie). L'investisseur peut obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte les taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	1,10% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 30 décembre 2016.

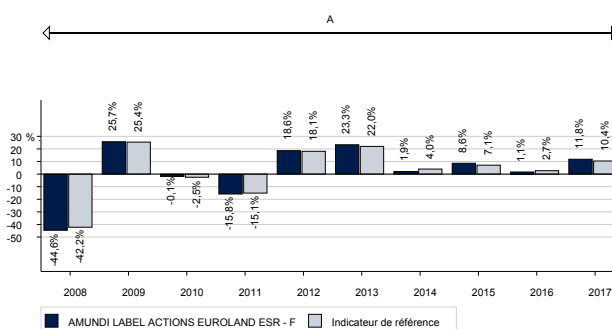
Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par le FCPE lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPC

Pour chaque exercice, le rapport annuel du FCPE donnera le montant exact des frais encourus.

Pour plus d'information sur les frais de ce FCPE, veuillez-vous référer aux rubriques "frais" de son règlement disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

Performances passées



A : Durant cette période, le FCPE est mis en nourricier

Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le FCPE.

Le FCPE a été agréé le 17 juin 2003.

La part F a été créée le 17 juin 2003.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS Bank.

Nom du teneur de compte : Amundi Tenue de Comptes et/ ou, le cas échéant, tout autre Teneur de comptes désigné par l'Entreprise.

Forme juridique du FCPE : multi-entreprises.

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la Société de gestion : www.amundi.com).

Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du FCPE, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le règlement et les derniers documents d'information périodique réglementaires du FCPE ainsi que le règlement et les derniers documents d'information périodique réglementaires de l'OPC maître, et toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de leurs sociétés de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi Asset Management ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du FCPE.

Ce FCPE est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

La société de gestion Amundi Asset Management est agréée en France et réglementée par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 7 février 2018.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce FCPE. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce FCPE et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR - F

Code AMF : (C) 990000080759

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi Asset Management, société du groupe Amundi FCPE – Fonds d'Epargne Salariale soumis au droit français.

Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : " Non applicable ".

En souscrivant à AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR - F, vous accédez à un univers large composé des marchés de taux et d'actions, constitué en tenant compte des critères de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

L'objectif de gestion du FCPE est de réaliser une performance supérieure à celle de son indicateur de référence (dividendes et coupons réinvestis), après prise en compte des frais courants : 37,5% MSCI World, 37,5% Euro Stoxx 50 et 25% FTSE MTS Global.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion tire parti conjointement de trois axes clés de sources de valeurs ajoutées : gestion active de l'allocation d'actifs, sélection financière et extra-financière des titres et mise en place de stratégies dites « diversifiantes ». Le FCPE est exposé entre 10% et 45% de l'actif en produits de taux au travers d'obligations et titres de créance d'émetteurs publics et/ou privés ainsi qu'entre 55% et 90% de l'actif en produits actions.

L'investissement sur les produits de taux se fera au travers d'obligations et autres titres de créances libellés en euros émis par des émetteurs publics et privés dont la notation est comprise entre AAA et BBB- dans l'échelle de notation de l'agence Standard & Poor's.

La zone géographique prépondérante est la zone euro.

Des instruments financiers à terme peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

Les revenus et les plus-values nettes réalisées sont obligatoirement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts de façon quotidienne, les opérations de rachat sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Durée de placement recommandée : 5 ans.

Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce FCPE reflète le risque de son allocation majoritairement exposée au marché actions.

Les données historiques utilisées pour le calcul de l'indicateur de risque numérique pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE.

La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les risques importants pour le FCPE non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
- Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.
- Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.
- L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du FCPE y compris les coûts de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant investissement (entrée) ou en cas de rachat (sortie). L'investisseur peut obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte les taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	0,60% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Les **frais d'entrée et de sortie** affichés sont des frais maximum. Dans certains cas, les frais payés peuvent être inférieurs - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise et/ou du teneur de compte.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 29 décembre 2017.

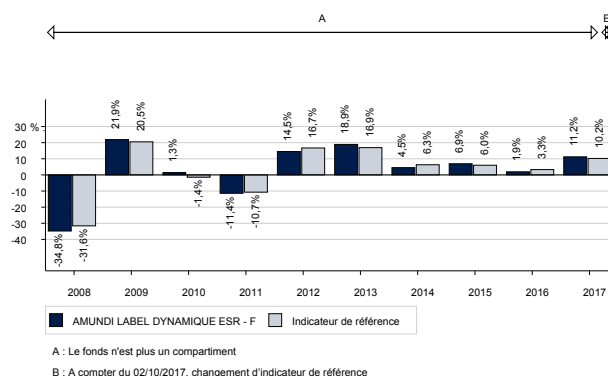
Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par le FCPE lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPC

Pour chaque exercice, le rapport annuel du FCPE donnera le montant exact des frais encourus.

Pour plus d'information sur les frais de ce FCPE, veuillez-vous référer aux rubriques "frais" de son règlement disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

Performances passées



Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le FCPE.

Le FCPE a été agréé le 7 mai 2002.

La part F a été créée le 7 mai 2002.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS Bank.

Nom du teneur de compte : Teneur de comptes désigné par l'Entreprise.

Forme juridique du FCPE : multi-entreprises.

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la Société de gestion : www.amundi.com).

Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du FCPE, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le règlement et les derniers documents d'information périodique réglementaires du FCPE, ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de la société de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi Asset Management ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du FCPE.

Ce FCPE est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

La société de gestion Amundi Asset Management est agréée en France et réglementée par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 30 avril 2018.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce FCPE. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce FCPE et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

AMUNDI LABEL EQUILIBRE ESR - F

Code AMF : (C) 990000080749

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi Asset Management, société du groupe Amundi FCPE – Fonds d'Epargne Salariale soumis au droit français.

Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : " Non applicable ".

En souscrivant à AMUNDI LABEL EQUILIBRE ESR - F, vous accédez à un univers large composé des marchés de taux et d'actions, constitué en tenant compte des critères de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

L'objectif de gestion du FCPE est de réaliser une performance supérieure à celle de son indicateur de référence (dividendes et coupons réinvestis), après prise en compte des frais courants : 25% MSCI World, 25% Euro Stoxx 50 et 50% FTSE MTS Global.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion intègre des critères extra-financiers (sociaux, environnementaux et de gouvernance d'entreprise), en complément des critères financiers traditionnels dans l'analyse et la sélection de valeurs. Le FCPE est exposé entre 35 et 65% de l'actif en produits de taux au travers d'obligations et titres de créance d'émetteurs publics et/ou privés ainsi qu'entre 35 et 65% de l'actif en produits actions. La zone géographique prépondérante est la zone euro.

L'investissement sur les produits de taux se fera au travers d'obligations et autres titres de créances libellés en euro émis par des émetteurs publics et privés dont la notation est comprise entre AAA et BBB- dans l'échelle de notation de l'agence Standard & Poor's.

Des instruments financiers à terme peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

Les revenus et les plus-values nettes réalisées sont obligatoirement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts de façon quotidienne, les opérations de rachat sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Durée de placement recommandée : 5 ans.

Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce FCPE reflète le risque de son allocation majoritairement exposée au marché actions.

Les données historiques utilisées pour le calcul de l'indicateur de risque numérique pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE.

La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les risques importants pour le FCPE non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
 - Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.
 - Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.
 - L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.
- La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du FCPE y compris les coûts de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant investissement (entrée) ou en cas de rachat (sortie). L'investisseur peut obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte les taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	0,45% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Les **frais d'entrée et de sortie** affichés sont des frais maximum. Dans certains cas, les frais payés peuvent être inférieurs - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise et/ou du teneur de compte.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 29 décembre 2017.

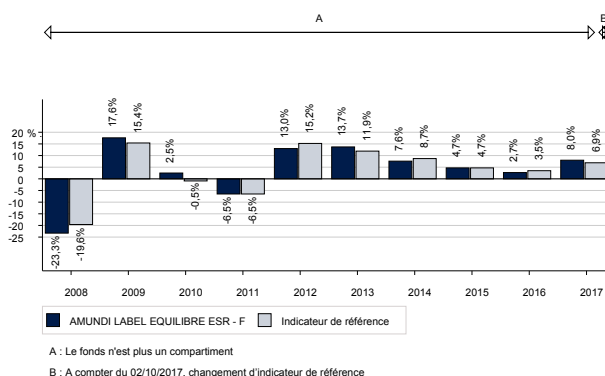
Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par le FCPE lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPC

Pour chaque exercice, le rapport annuel du FCPE donnera le montant exact des frais encourus.

Pour plus d'information sur les frais de ce FCPE, veuillez-vous référer aux rubriques "frais" de son règlement disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

Performances passées



Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le FCPE.

Le FCPE a été agréé le 7 mai 2002.

La part F a été créée le 7 mai 2002.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS Bank.

Nom du teneur de compte : Teneur de comptes désigné par l'Entreprise.

Forme juridique du FCPE : multi-entreprises.

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la Société de gestion : www.amundi.com).

Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du FCPE, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le règlement et les derniers documents d'information périodique réglementaires du FCPE, ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de la société de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi Asset Management ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du FCPE.

Ce FCPE est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

La société de gestion Amundi Asset Management est agréée en France et réglementée par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 30 avril 2018.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce FCPE. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce FCPE et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - F

Code AMF : (C) 990000106019

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi Asset Management, société du groupe Amundi
FCPE – Fonds d'Épargne Salariale soumis au droit français.

Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : " Monétaire ".

En souscrivant à AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - F, nourricier de AMUNDI CASH INSTITUTIONS SRI - S vous recherchez, par l'intermédiaire du fonds maître, à investir dans des titres de créance (obligations, bons du Trésor, etc.) et dans des instruments du marché monétaire (certificats de dépôt, billets de trésorerie, etc.) dont l'échéance maximale est de 2 ans, dans le cadre d'une très faible exposition au risque de taux.

Dans certaines situations de marché telles que le très faible niveau de l'EONIA, la valeur liquidative du FCPE pourra baisser de manière structurelle et affecter négativement le rendement du FCPE, ce qui pourrait compromettre l'objectif de préservation du capital du FCPE.

La performance AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - F peut être inférieure à celle de AMUNDI CASH INSTITUTIONS SRI - S en raison de ses propres frais et pourra être inférieure à celle de l'EONIA capitalisé.

Rappel de l'objectif de gestion du fonds maître :

Votre investissement est réalisé au travers de AMUNDI CASH INSTITUTIONS SRI - S, c'est-à-dire qu'il est investi en totalité et en permanence dans celui-ci et à titre accessoire en liquidités.

L'objectif est de vous offrir une performance supérieure à l'EONIA capitalisé, indice représentatif du taux monétaire de la zone euro, après prise en compte des frais courants, tout en intégrant des critères ESG dans le processus de sélection et d'analyse des titres du fonds. Cependant dans certaines situations de marché telles que le très faible niveau de l'EONIA, la valeur liquidative de votre fonds pourra baisser de manière structurelle et affecter négativement le rendement de votre fonds, ce qui pourrait compromettre l'objectif de préservation du capital de votre fonds.

Le fonds applique une gestion avec un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) intégrant des critères extra-financiers ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans l'analyse et la sélection des titres, en complément des critères financiers (liquidité, échéance, rentabilité et qualité). Dès lors, l'équipe de gestion s'appuie sur une analyse financière combinée à une analyse extra-financière basée sur des critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance). A titre indicatif, les critères ESG peuvent être la consommation d'énergie et l'émission de gaz à effet de serre pour la dimension environnementale, les droits de l'Homme, la santé ou la sécurité pour la dimension sociale, ou encore la politique de rémunération et l'éthique globale pour la dimension de la gouvernance. L'analyse extra-financière aboutit à une notation ESG de chaque émetteur sur une échelle allant de A (meilleure note) à G (moins bonne note). Au minimum 90% des titres en portefeuille bénéficient d'une note ESG. De plus, le fonds pratique une stratégie ISR fondée sur une combinaison d'approches : normative (exclusion des émetteurs aux pratiques ESG les plus contestables notés G) et Best-in-Class (sélection des émetteurs aux meilleures pratiques ESG notés A, B, C et D et exclusion des émetteurs E et F). Par ailleurs, en plus des exclusions légales, par exemple les entreprises impliquées dans la production ou la distribution de mines antipersonnel et des bombes à sous-munitions interdites par les conventions d'Ottawa et d'Oslo, Amundi exclut de l'univers d'investissement les États qui violent systématiquement et volontairement les droits de l'homme et qui se rendent coupables des plus grands crimes (crimes de guerre et crimes contre l'humanité). Sont également exclus les émetteurs qui réalisent sensiblement plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon. En outre, une politique d'engagement actif est menée afin de promouvoir le dialogue avec les émetteurs et les accompagner dans l'amélioration de leur pratique ESG. Ainsi, une gestion socialement responsable vise à concilier la recherche de performance avec le développement des pratiques socialement responsables et à réaliser une appréciation plus globale des risques et des opportunités sectorielles propres à chaque émetteur.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion sélectionne, en euros ou en devises, des instruments du marché monétaire de haute qualité en tenant compte également de leur durée de vie résiduelle. Ces titres sont choisis au sein d'un univers d'investissement déterminé préalablement selon un processus interne d'appréciation et de suivi des risques. Pour évaluer la qualité de crédit de ces instruments, la société de gestion peut se référer, lors de leur acquisition, de manière non exclusive, aux notations de catégorie « investment grade » des agences de notation reconnues qu'elle estime les plus pertinentes ; elle veille toutefois à éviter toute dépendance mécanique vis-à-vis de ces notations durant toute la durée de détention des titres. Les titres en devises sont couverts contre le risque de change.

Le fonds pourra conclure des opérations d'acquisitions et cessions temporaires de titres. Des instruments financiers à terme pourront également être utilisés à titre de couverture.

Les revenus et les plus-values nettes réalisées sont obligatoirement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts de façon quotidienne, les opérations de rachat sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Durée de placement recommandée : 1 jour à 3 mois.

Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, rendement potentiellement plus faible
À risque plus élevé, rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce FCPE reflète principalement le risque du marché monétaire euro sur lequel il est investi. Les risques importants pour le FCPE non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
- Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les modalités de souscription/rachat du fonds maître sont précisées dans le prospectus du fonds maître.

La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - F

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du FCPE y compris les coûts de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant investissement (entrée) ou en cas de rachat (sortie). L'investisseur peut obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte les taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	0,21% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

Une partie des frais d'entrée peut être prise en charge par l'entreprise - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 29 décembre 2017.

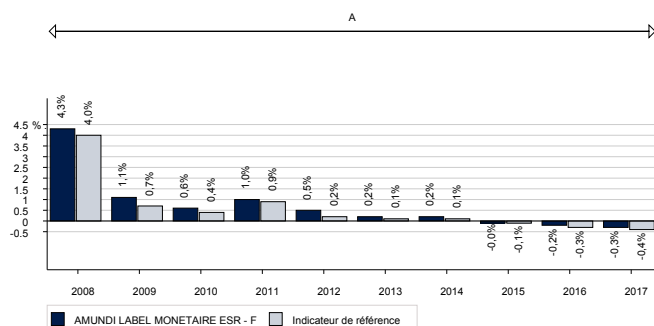
Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par le FCPE lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPC

Pour chaque exercice, le rapport annuel du FCPE donnera le montant exact des frais encourus.

Pour plus d'information sur les frais de ce FCPE, veuillez-vous référer aux rubriques "frais" de son règlement disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

Performances passées



A : Durant cette période, le FCPE est géré avec un indicateur de référence

Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le FCPE.

Le FCPE a été agréé le 7 mai 2002.

La part F a été créée le 7 mai 2002.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS Bank.

Nom du teneur de compte : SOCIETE GENERALE, CA TITRES, Amundi Tenue de Comptes, FONGEPAR et NATIXIS INTEREPARGNE et/ ou, le cas échéant, tout autre Teneur de comptes désigné par l'Entreprise.

Forme juridique du FCPE : multi-entreprises.

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Le présent FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique "U.S. Person" (la définition est disponible sur le site internet de la Société de gestion : www.amundi.com).

Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du FCPE, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le règlement et les derniers documents d'information périodique réglementaires du FCPE ainsi que le règlement et les derniers documents d'information périodique réglementaires de l'OPC maître, et toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de leurs sociétés de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur le site internet www.amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi Asset Management ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du règlement du FCPE.

Ce FCPE est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

La société de gestion Amundi Asset Management est agréée en France et réglementée par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 2 juillet 2018.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

HUMANIS ACTIONS ISR (FCE20020254)

Part A ☒ (990000081859) - **Parts B** ☐ (990000108309)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français
HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « **HUMANIS ACTIONS** », est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « **Actions de pays de la zone euro** » que celle du fonds maître « **HGA ACTIONS ISR** ». Le fonds « **HUMANIS ACTIONS ISR** » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités. Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. A ce titre, il suit également les critères ISR (Investissement Socialement Responsable). La performance du fonds nourricier « **HUMANIS ACTIONS** » peut être inférieure à celle du fonds maître « **HGA ACTIONS ISR** » en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.

Caractéristiques essentielles du FCPE :

Les caractéristiques essentielles du fonds « **HUMANIS ACTIONS ISR** » sont identiques à celle du fonds maître « **HGA ACTIONS ISR** ».

Le Fonds d'Investissement Alternatif (FIA) « **HGA ACTIONS ISR** », de classification « **Actions de pays de la zone euro** » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance égale à celle de son indicateur de référence après prise en compte des frais courants. La gestion du fonds n'étant pas indiciaire, sa performance pourra s'éloigner sensiblement de l'indicateur de référence qui n'est fourni qu'à titre d'indicateur de comparaison. L'indicateur de référence du fonds est EURO STOXX 50 (indice - dividendes nets réinvestis/ cours de clôture - représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).

« **HGA ACTIONS ISR** » adopte une **gestion socialement responsable** dans la sélection et le suivi des titres. L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application des critères ISR correspond pour la poche Actions comme pour la poche Taux, aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site : <https://epargne.humanis.com/investisseur-institutionnel/nos-fonds>).

L'approche d'Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Les critères ESG retenus sont différents pour les émetteurs privés et souverains. Pour les émetteurs privés/publics et souverains, la définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie d'Humanis Gestion d'Actifs, composée d'une sélection de critères Environnementaux (ex : Programme de réduction des déchets pour les entreprises et performances environnementales pour les Etats), Sociaux (ex : certification santé/sécurité pour les entreprises et inégalités de revenus pour les Etats) ou de Gouvernance (ex : indépendance du CA pour les entreprises et niveau de corruption pour les Etats) et d'un suivi des controverses ESG (c'est-à-dire des incidents significatifs environnementaux, sociaux ou de gouvernance, auxquels les sociétés peuvent être confrontées comme des pollutions, scandales de corruption, rappels de produits, violations des droits de l'Homme...).

La société de gestion est responsable du choix de ces critères de sélection dans chaque secteur. Les données sont fournies par les agences de notation extra-financière Vigeo et Sustainalytics.

La sélection porte essentiellement, à travers des titres détenus en direct et/ou des OPCVM et/ou FIA de la zone euro et sur des actions de la zone euro de sociétés de grandes et moyennes capitalisations.

Le FIVG pourra être investi jusqu'à 10% maximum, en parts ou actions d'OPCVM, FIA ou fonds d'investissement de droit étranger. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. L'exposition au marché actions pourra atteindre un maximum de 120% de l'actif net.

La stratégie d'investissement repose sur une gestion de type fondamentale basée sur une analyse des aspects macro-économiques et à une analyse des aspects sectoriels en fonction du cycle économique et des valorisations boursières. Enfin, une étude des entreprises (stratégie, diversification géographique, qualité des produits, rentabilité, croissance...) est menée afin d'aboutir à la sélection de valeurs et à la construction du portefeuille du FIA.

Le FIA est en permanence exposé à hauteur de 60% minimum sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro, le solde étant investi en produits de taux (monétaires et/ou obligataires).

Le FIA se réserve la possibilité d'investir jusqu'à 40% maximum de l'actif net sur l'ensemble du marché monétaire et en obligations de la zone euro, sur des émetteurs aussi bien souverains que privés. Les titres de créances négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lequel le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « Investment grade » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les autres titres, ne rentrant pas dans cette catégorie, ne pourront représenter qu'au maximum 10% de l'actif net du fonds. La fourchette de sensibilité à l'intérieur de laquelle le FIVG est géré est comprise entre 0 et 5.

Le FIA peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de se couvrir ou de s'exposer aux marchés actions, taux et monétaires.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement : 5 ans minimum. Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce fonds ne peut pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

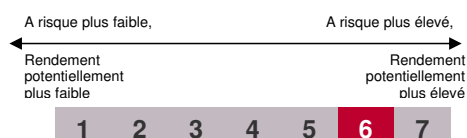
Périodicité de calcul de la valeur liquidative : elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du Fonds).

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts auprès de votre teneur de comptes habituel, les opérations de rachat sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du fonds.

Si Inter Expansion-Fongepar est votre teneur de comptes, toutes les opérations (souscriptions, rachats, arbitrages) doivent lui parvenir, complètes et conformes, au plus-tard à J-1 23h59 pour un ordre par Internet et à J-1 12h pour un ordre papier, pour exécution sur la base de la valeur liquidative (J) et enregistrement en compte.

Modalités de souscriptions-rachats du FCP maître « HGA ACTIONS ISR » : Les ordres de souscriptions et de rachats sont effectués sur VL à cours inconnu et sont centralisés chaque jour de calcul de la valeur liquidative (J) jusqu'à 15h00. Ces ordres sont exécutés sur la base de la valeur liquidative de J. Les règlements afférents à ces ordres interviennent à J+2 ouvrés.

Profil de risque et rendement



- La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».
- La catégorie « 6 » a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps. Le niveau de risque du fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés taux et/ou actions sur lesquels il est investi. Le risque suivant non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Frais

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds d'épargne salariale y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3,50% max. (selon convention par entreprise).
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS, le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	1,15 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	Néant

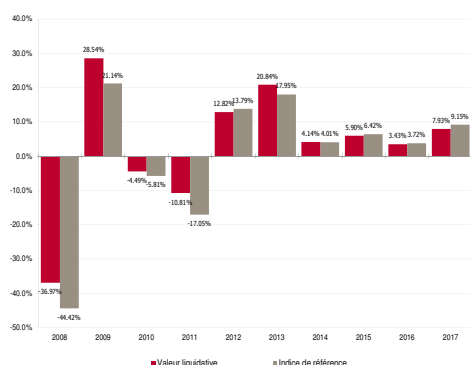
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent, clos en décembre 2017, ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas : les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie payés par le fonds lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Les frais de gestion de la Part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce fonds disponible sur le site de votre Teneur de comptes.

Performances passées



AVERTISSEMENT : Ce diagramme ne constitue pas une indication fiable des performances future.

Les performances sont affichées nettes des frais courants.

Date de création du FCPE (Part A) : le 11 octobre 2002.

Le Fonds est nourricier du FIVG « **HGA ACTIONS ISR** » depuis janvier 2014.

Jusqu'au 31/12/2013, l'indice Euro Stoxx 50 était calculé hors dividendes. A partir du 01/01/2014 il est calculé dividendes nets réinvestis et ses performances sont présentées selon la méthode du chaînage.

Devise : Euro.

Informations pratiques

- **Dépositaire** : BNP Paribas Securities Services
- **Teneur de compte** : INTER EXPANSION – FONGEPAR (adresse postale pour toutes vos opérations: 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex 9)
- **Autres TCCP possibles** : CA-TITRES / AMUNDI TC / NATIXIS INTEREPARGNE / GRESHAM BANQUE.
- **Commissaire aux comptes** : PwC
- **Forme juridique** : FCPE Multi-Entreprises
- **Prospectus/rapport annuel/document semestriel/valeur liquidative** : disponibles sur demande auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com
- **Lieu et modalités d'obtention d'informations sur le FCP « HGA ACTIONS ISR » et sur la part B du FCPE « HUMANIS ACTIONS ISR »** : disponibles sur demande auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS, Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com
- **Fiscalité** : Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du fonds peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès de votre conseiller fiscal.

➤ **Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante** :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités d'entreprises et/ou les comités centraux et/ou les comités de groupe, ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
- et 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise.

Dans tous les cas, le nombre de représentants de l'entreprise est au plus égal au nombre de représentants des porteurs de parts.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

➤ La société de gestion exerce les droits de vote.

Ce Fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (*US Persons*).

➤ La responsabilité d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du fonds.

Ce FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).
HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréée par la France et réglementée par l'AMF.
 Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au **30/03/2018**.

INFORMATIONS CLES POUR L'INVESTISSEUR

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

HUMANIS DIVERSIFIE DEFENSIF SOLIDAIRE (FCE20060113)

Part A ☒ (FR0010342063) - Part B ☐

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français
HUMANIS GESTION D'ACTIFS

OBJECTIFS ET POLITIQUE D'INVESTISSEMENT

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « **HUMANIS DIVERSIFIE DEFENSIF SOLIDAIRE** » est un fonds multi-actifs. Il gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme). Il a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance au moins équivalente à celle de son indicateur de référence. L'indicateur de référence du fonds est l'indice composite suivant :

- Pour la partie « Taux » :
 - 65% Bloomberg Barclays Euro Agg Treasury 5-7 ans** (indice - coupons nets réinvestis/ cours de clôture - composé d'obligations d'Etat de la zone euro à taux fixe d'une durée comprise entre 5 et 7 ans) ;
 - 10% EONIA** capitalisé (Indice monétaire au jour le jour de la zone euro) ;
- Pour la partie « Actions » :
 - 25% EURO STOXX 50** (indice - dividendes nets réinvestis/ cours de clôture - représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).

Caractéristiques essentielles du FCPE :

L'actif net du fonds est exposé directement ou via d'autres OPCVM et/ou FIA entre 0% et 40% maximum sur les marchés d'actions et le solde en produits de taux et/ou liquidités. Le fonds ne détendra des liquidités qu'à titre accessoire. Le FCPE a un style de gestion discrétionnaire qui repose sur l'anticipation de l'évolution des différents marchés (actions, taux) et sur la sélection des valeurs.

Le FCPE adopte une **gestion socialement responsable** dans la sélection et le suivi des titres.

L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application des critères ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site : <https://epargne.humanis.com/investisseur-institutionnel/nos-fonds>).

L'approche d'Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Les critères ESG retenus sont différents pour les émetteurs privés et souverains.

Pour les émetteurs privés/publics et souverains, la définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie d'Humanis Gestion d'Actifs, composée d'une sélection de critères Environnementaux (ex : Programme de réduction des déchets pour les entreprises et performances environnementales pour les Etats), Sociaux (ex : certification santé/sécurité pour les entreprises et inégalités de revenus pour les Etats) ou de Gouvernance (ex : indépendance du CA pour les entreprises et niveau de corruption pour les Etats) et d'un suivi des controverses ESG (c'est-à-dire des incidents significatifs environnementaux, sociaux ou de gouvernance, auxquels les sociétés peuvent être confrontées comme des pollutions, scandales de corruption, rappels de produits, violations des droits de l'Homme...). La société de gestion est responsable du choix de ces critères de sélection dans chaque secteur. Les données sont fournies par les agences de notation extra-financière Vigeo et Sustainalytics.

Pour la partie « Actions » du portefeuille, le fonds est investi sur les marchés d'actions directement ou par le biais de parts ou actions d'OPCVM, FIA et/ou fonds d'investissement de droit étranger. L'allocation entre les différentes zones géographiques et la répartition entre grandes, moyennes et petites capitalisations ne sont pas prédéfinies, elles seront fonction des anticipations du gérant. L'exposition aux actions de pays émergents est limitée à 10% de l'actif net du fonds.

Pour la partie « Taux » du portefeuille, le FCPE peut être investi directement ou par le biais de parts ou actions d'OPCVM, FIA et/ou fonds d'investissement de droit étranger sur l'ensemble du marché monétaire et d'obligations libellées en euro sur des émetteurs aussi bien souverains que privés. Accessoirement, le fonds peut être exposé à des titres libellés dans une autre devise que l'euro (10% maximum). Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs pouvant bénéficier d'une notation « Investment grade » ou qui font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion ou ne pouvant bénéficier de notation de la part de ces agences ne représenteront pas plus de 10% de l'actif net du fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission.

La fourchette de sensibilité est comprise entre 0 et 7.

Le FCPE peut être investi jusqu'à 100%, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit étranger. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Le FCPE peut être investi à plus de 50% de l'actif net dans l'un des FIA suivants : le FCP « HGA CREDIT ISR », le FCP « HGA OBLIG 1-3 ISR », le FCP « HGA MONETAIRE ISR », le FCP « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR », ou le FCP « SOUVERAIN 5-7 ISR ».

FCPE solidaire : l'actif net est investi entre 5% et 10% en titres émis par des entreprises solidaires agréées ou en titres assimilés en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail (actions de sociétés non cotées, à faible liquidité). La vocation première de ces investissements n'est pas de générer un rendement additionnel.

Le FCPE peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de se couvrir ou de s'exposer aux marchés actions, taux, monétaires et au risque de change.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

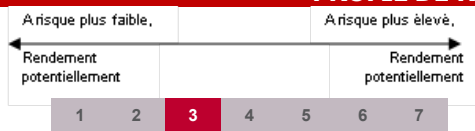
Durée de placement recommandée : 5 ans minimum

Recommandation : Ce FCPE pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf. article 12 du règlement du Fonds).

Vos opérations (souscriptions, rachats, arbitrages) doivent être effectuées auprès de votre Teneur de compte habituel. Les opérations sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du FCPE.

PROFIL DE RISQUE ET DE RENDEMENT



➤ La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

La catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

Le niveau moyen de risque de ce fonds reflète l'exposition diversifiée du fonds aux marchés obligataires et aux marchés actions.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

➤ **Risque de crédit** : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative.

➤ **Risque de liquidité** : c'est le risque de ne pouvoir obtenir à brefs délais la cession des instruments figurant en portefeuille et/ou de céder ces instruments à un prix fortement dégradé, soit parce que ces instruments sont négociés sur un marché où les volumes d'échange sont faibles, soit parce qu'ils ne sont pas cotés.

FRAIS

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du Fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3% maximum (selon convention par entreprise)
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS , le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	0,86 % (*)
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	Néant

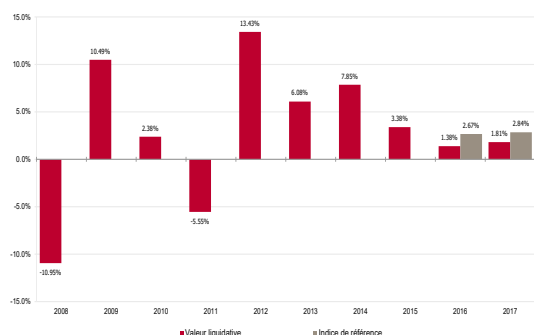
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent, clos en décembre 2017, et peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée ou de sortie payés par le FCPE lorsqu'il achète ou vend des parts ou actions d'autres véhicules de gestion collective.

Les frais de gestion directs de la part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'information sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce Fonds disponible sur le site internet epargne.humanis.com

PERFORMANCES PASSES



AVERTISSEMENT : Ce diagramme ne constitue pas une indication fiable des performances futures.

Les performances sont affichées nettes des frais courants.

Date de création du Fonds : 19 mai 2006

Ce FCPE a été nourricier du FCP « INSERTION EMPLOIS EQUILIBRE » du 19/05/2006 au 16/11/2015.

Devise : euro

INFORMATIONS PRATIQUES

- **Dépositaire :** BNP Paribas Securities Services
- **Teneur de compte :** IEFP – EPARGNE SALARIALE (adresse postale pour toute vos opérations : 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex)
Autres TCCP possibles : CMC-CIC EPARGNE SALARIALE et AMUNDI TC.
- **Commissaire aux comptes :** KPMG AUDIT
- **Forme juridique :** FCPE multi-entreprises
- **Prospectus/rapport annuel/document semestriel/valeur liquidative du fonds/ Information sur chaque part :** disponibles sur demande auprès de **HUMANIS GESTION D'ACTIFS**, Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par e-mail à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com
- **Fiscalité :** Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation. Pour toute question à ce sujet, nous vous conseillons de vous adresser directement à votre conseiller fiscal.

- Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :
 - 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élus directement par les porteurs de parts ou désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
 - 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise.

Dans tous les cas, le nombre de représentants de l'entreprise est au plus égal au nombre de représentant des porteurs de parts.

- Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

- La société de gestion exerce les droits de vote.

Le FCPE est constitué d'une autre part, la part B pour laquelle les frais de gestion sont à la charge de l'entreprise.

Ce Fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (US Persons).

La responsabilité de **HUMANIS GESTION D'ACTIFS** ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexacts ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du Fonds.

Ce FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).
HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréée par la France et réglementée par l'AMF.
Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au **31/08/2018**.

Annexe 3 Processus de désensibilisation de la gestion pilotée

Convention collective départementale

IDCC : 828 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Manche)

(9 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 27 octobre 1976,

Journal officiel du 26 novembre 1976)

Accord n° 41 du 25 mars 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2022

NOR : ASET2250562M

IDCC : 828

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

UIMM Manche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

SMNO CFE-CGC ;

CFDT métaux Manche,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit, à l'issue de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ouverte le 27 janvier 2022, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991 :

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 40 du 7 mai 2021 est annulée en son entier remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe III Rémunérations minimales hiérarchiques. Taux effectifs garantis annuels

Article 1^{er} | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à :

5,15 euros au 1^{er} mai 2022

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant "mensuels" de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2 | Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2022

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1^{er} janvier 2022 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3 | Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4 | *Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2022*

4.1. À partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

Coefficients	TEG
140	19 362
145	19 373
155	19 446
170	19 588
180	19 630
190	19 965
215	20 187
225	20 323
240	21 118
255	22 111
270	23 250
285	24 338
305	25 927
335	28 687
365	31 196
395	33 328

4.2. À partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

(En euros.)

Coefficients	TEG
215	20 323
240	21 630
255	22 497
285	25 164

Coefficients	TEG
305	27 056
335	29 606
365	31 896
395	33 558

Article 2

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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-en-Cotentin, le 25 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **887** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**
(Eure)

(1^{er} juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,

Journal officiel du 18 mai 1979)

Accord du 2 février 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,
aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier

NOR : ASET2250563M

IDCC : 887

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

UIMM Eure,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Normandie ;

USME CGT-FO ;

CFDT métallurgie 27,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 modifiée et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies pour négocier sur les salaires. Le présent accord prévoit la revalorisation de ceux-ci selon plusieurs modalités, déterminées dans la convention collective susvisée.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1^{er} février 2022, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,70 euros.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2 | Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2022, le suivant :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	RAE annuelle 2022
I	1	140	19 507
	2	145	19 507
	3	155	19 507
II	1	170	19 781
	2	180	20 354
	3	190	21 089
III	1	215	22 881
	2	225	23 329
	3	240	24 619
IV	1	255	25 735
	2	270	26 949
	3	285	28 035
V	1	305	29 866
	2	335	32 501
	3	365	34 835
		395	37 794

Ce barème constitue la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois) (Les articles L. 1132-1, L. 2253-3 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué au *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1^{er}.

Article 3 | Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à : 8,55 euros à compter du 1^{er} février 2022.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 6 | Notification, dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Evreux, le 2 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

Avenant n° 86 du 17 février 2022
relatif à l'extension du périmètre de la branche

NOR : ASET2250576M

IDCC : 1147

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

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 1^{er} de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 1^{er}

La présente convention collective règle les obligations réciproques et les rapports
Entre :

- les employeurs exerçant la médecine libérale, sous quelque forme que ce soit et quel que soit le lieu de leur exercice (cabinet de ville, clinique, hôpital, établissement de soins, etc.), et leurs salariés ;
- les sociétés interprofessionnelles de soins ambulatoire et leurs salariés, et ;
- les maisons de santé pluridisciplinaires au sein desquelles au moins un médecin exerce à titre libéral, et leurs salariés.

La présente convention collective ne s'applique toutefois pas au personnel qui, embauché par un médecin dans le cadre de son exercice libéral, travaille également au domicile de ce médecin. La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national, à l'exception des départements d'outre-mer. »

Fait à Paris, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2022

relatif au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)

NOR : ASET2250573M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

La branche de l'expédition exportation de F&L traverse une situation économique particulièrement tendue et souhaite pouvoir recourir aux dispositions d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Cette branche est essentiellement composée de TPE/PME (93,8 % des entreprises ont moins de 5 salariés source DARES 2019) et les partenaires sociaux privilégient un accord de branche permettant aux employeurs un recours facilité en cas d'absence d'instances représentatives du personnel.

Ainsi, les entreprises traversent depuis deux ans une situation économique très instable :

En 2020, l'activité économique de la France affiche un recul inédit du fait de la pandémie Covid-19. Le produit intérieur brut (PIB) en euros constants baisse de 7,9 % après + 1,8 % en 2019. La crise sanitaire et les mesures pour contenir la propagation de l'épidémie telles que les confinements adoptés en France et à l'étranger ont durement impacté l'économie.

Même si la demande globale en fruits et légumes a été portée par le « cuisiné maison », les entreprises de la branche ont souffert de la fermeture des restaurants pendant deux confinements et de certains commerces de proximité tels que les marchés. Identifiées en code APE 4631Z, les entreprises de la branche ont ainsi été considérées parmi les secteurs les plus fragilisés au titre du secteur S1 *bis*. Ainsi, les produits de printemps comme l'asperge ont subi de plein fouet les conséquences de cette crise sanitaire. Parallèlement, la fermeture des frontières entraîne une pénurie de main d'œuvre. La campagne de salade bascule également dans une crise conjoncturelle très importante, affectée par la crise sanitaire et des conditions météo-

rologiques peu favorables ; au niveau fruitier, la campagne 2020 se retrouve affectée par des conditions climatiques peu favorables telles qu'en abricot avec un déficit d'offre.

Dans le même temps, les entreprises ont à affronter une hausse très importante des coûts des matières premières d'emballage ou de transport. Le prix des transports augmente en 2020 compte-tenu des restrictions sanitaires. Après la gestion des mesures sanitaires, les entreprises du commerce agricole placent la hausse du prix des matières premières comme la deuxième problématique de fonctionnement en 2020^[1].

Pour les entreprises exportatrices, la mise en place des nouvelles conditions d'exportations vers le Royaume-Uni, 4^e marché pour les exportations de F&L, suite au Brexit, complexifie les ventes de marchandises en début d'année 2021.

D'une manière générale, le taux de croissance des expéditions européennes et exportations est très faible et le solde du commerce extérieur de la France se dégrade, avec un déficit passant de 1,3 milliards d'euros en 2000 à 4,8 milliards en 2020.

La baisse tendancielle du volume de production française et l'accroissement des importations ont conduit à une diminution de la part de l'offre nationale sur le marché intérieur, passant de près de 65 % en 2000 à environ 51 % en 2017^[2].

En 2021, une vague de gel sans précédent entre les 4 et 8 avril 2021 a pénalisé toutes les entreprises de conditionnement et d'expédition de fruits en réduisant le volume d'approvisionnement de 50 à 90 % dans certaines régions (annexe I).

Pour faire face aux difficultés économiques, les entreprises de la branche des expéditeurs et des exportateurs de fruits et légumes, ont été amenées à prendre différentes mesures afin d'adapter leur activité aux conséquences qui en découlent : recours au chômage partiel (31 % en 2020^[3]), demande de PGE, mise en congés payés des salariés pendant les périodes de non-activité non prévues, non embauche de saisonniers.

Compte tenu de ces mesures et du contexte sanitaire, économique et social actuel très contraint, un diagnostic sur la situation économique des entreprises de la branche et leurs perspectives d'activité a été établi. Il ressort de ces analyses et échanges que les effets cumulés de la crise sanitaire et des conséquences des gelées sur l'activité économique des entreprises de la branche sont importants.

De plus, les perspectives économiques et financières laissent présager que cet impact sera durable, au moins dans les prochains mois. Ainsi, par le manque d'approvisionnement lié au gel, qui peut atteindre plus de 50 % dans certaines régions, l'activité de conditionnement et de commercialisation se trouve très réduite.

À ceci, il convient de mettre en avant la suppression des emballages plastiques en 2022 pour le secteur des fruits et légumes qui entraîne des tensions sur les marchés d'approvisionnement des emballages cartons et papiers, qui connaissent de très fortes hausses.

Conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité des entreprises de la branche et soucieuses de sauvegarder les emplois et les compétences clés nécessaires au redémarrage de l'activité, les parties conviennent de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions relatives à la crise sanitaire susvisée et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

[1] Diagnostic action sur l'impact de la crise Covid – Observatoire commerce agricole OCAPIAT.

[2] CTIFL – Infos CTIFL septembre 2021.

[3] Rapport de branche expédition exportation de F&L 2020 Xerfi.

Les entreprises peuvent bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.

Ainsi, les entreprises de la branche ont le choix de mettre en place ce dispositif d'APLD :

- soit par voie d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais du présent accord de branche étendu. L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'APLD en application d'un accord de branche étendu, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, un document unilatéral, conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document unilatéral doit être homologué par l'administration.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux salariés de la branche quelle que soit la nature de leur contrat de travail et la nature de leurs fonctions et vise toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes.

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- salariés bénéficiant d'une des garanties de reconduction prévues à l'article L. 1244-2 du même code ;
- dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l'article L. 1244- 2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1^{er} cas, salariés qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée. Il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés dans le document unilatéral. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. La réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc.

Le dispositif APLD ne peut être individualisé. En revanche, il est possible de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de roulement, au sein d'une même unité de travail (unité de production, atelier, service, etc.). La notion d'unité de travail peut être subdivisée, sous réserve de rester objectivement identifiable au sein de l'organisation interne.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières première ou énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise Covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

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 cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | *Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée*

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel* et s'applique aux documents unilatéraux élaborés par les entreprises de la branche pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

La période de référence débute à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

L'activité réduite peut être mise en œuvre dans la limite de 18 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutive.

La décision d'homologation du document unilatéral vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois.

L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu d'un bilan transmis à l'administration avant l'échéance de chaque période d'autorisation portant sur le respect des engagements en termes de réduction du temps de travail, de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 4 | *Conséquences de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée*

4.1. Réduction de l'horaire de travail

Il est convenu que la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieur à 40 % de la durée légale du travail.

La réduction d'activité s'apprécie salarié par salarié sur la durée d'application du dispositif. L'application de ce dispositif peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte activité, voire de suspension temporaire d'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (18 mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction d'horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder ce pourcentage sans pouvoir être supérieur à 50 % de la durée légale du travail.

Les situations particulières pouvant justifier le dépassement de la limite de 40 % seront précisées dans le document unilatéral de l'employeur qui peuvent être notamment : liées à l'ampleur et la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, la fluctuation significative du coût des matières premières, la liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute de carnet de commandes.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la réduction de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise, dans les limites fixées par le présent accord, et sous réserve de l'autorisation de l'administration en cas de dépassement de la limite de 40 %.

Les modalités d'application de la réduction de l'horaire de travail feront l'objet d'une programmation et d'un suivi périodique pour chaque service concerné ou activité concernée afin de ne pas dépasser le volume d'heures maximum pouvant donner lieu à placement des salariés en APLD.

Il est recommandé dans le cadre du suivi, de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.

La programmation de la réduction de l'horaire de travail sera présentée aux membres du CSE, s'il existe, pour la durée de la demande d'activité partielle de longue durée, étant entendu que le pourcentage y figurant sera fixé à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications en cas de nécessités de services.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chôme.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

4.2. Indemnisation des salariés

Le montant de l'indemnité horaire d'activité partielle de longue durée, versée au salarié par l'employeur, correspond à 70 % de sa rémunération brute servant de base de calcul de 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 de travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

4.3. Allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à la DDETS.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros.

Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Article 5 | *Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par l'entreprise ou l'établissement d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle.

5.1. Engagements en termes d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois de la branche durant le temps de la crise actuelle.

Le périmètre d'engagement de maintien de l'emploi porte au minimum sur les salariés bénéficiaires de l'APLD. Il peut être plus large. Seuls les salariés exclus de ce périmètre d'engagement pourront être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d'un PSE.

Conformément à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 modifié, le non-respect des engagements en matière d'emploi entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagements de maintien dans l'emploi.

Sur le périmètre des salariés en APLD, l'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique placé en activité partielle de longue durée.

Sur le périmètre des salariés hors périmètre de l'APLD, mais dont l'employeur s'est engagé à maintenir l'emploi, ce dernier devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en APLD.

Toutefois le remboursement n'est pas demandé en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles ou collectives, sous réserve de l'homologation de la DREETS).

Le remboursement n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral de l'employeur. L'employeur devra justifier qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut en outre ne pas être exigé par l'administration s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Le document unilatéral rédigé par l'employeur définit les engagements pris en matière d'emploi.

L'entreprise s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral, sauf si la situation économique se dégrade par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'APLD avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

5.2. Engagements en termes de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent que la période d'activité réduite doit représenter une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Pour accompagner au mieux la relance de l'activité des entreprises de la branche et pour maintenir et développer les compétences des salariés, les partenaires sociaux invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures suivantes : recourir aux actions proposées par l'OPCO de la branche OCAPIAT dans le cadre des dispositifs de formation tels que à DEFI Maintien dans l'emploi et le catalogue de formations (offre régionale) promus par l'OPCO suite aux épisodes de gel ou mettre en place des actions éligibles au Fonds national de l'emploi (FNE)-Formation.

Le document unilatéral rédigé par l'employeur définit les engagements pris en matière de formation professionnelle.

Article 6 | Autres engagements

6.1. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

6.2. Recours à la sous-traitance ou à l'intérim

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

Article 7 | Conditions de mobilisation des congés payés et de jours de repos

Afin de limiter le recours à l'activité partielle de longue durée, il pourra être demandé aux salariés de mobiliser des jours de congés payés acquis ou/et de jours de repos JRTT avant la mise en œuvre du dispositif.

Ce nombre est de six (6) jours maximums.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables consécutifs de congés payés principal pendant la période légale de prise des congés payés.

Article 8 | Conditions de mobilisation du compte personnel de formation

Pour mettre à profit la réduction de leur horaire de travail durant la période d'activité partielle de longue durée, les salariés visés à l'article 2 du présent accord sont encouragés à utiliser les droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période.

Article 9 | Transfert de personnel

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Article 10 | Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle de longue durée en application du présent accord de branche élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Un modèle est annexé à l'accord (annexe III).

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'administration, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La transmission du document se fait par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

- le diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité ;
- les activités et les catégories de salariés concernés par le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD ;
- 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 concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer le document unilatéral à compter de sa réception.

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

En l'absence de réponse dans ce délai, l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40 %, 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'établissement, de l'entreprise ou du groupe, 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 de longue durée.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 11 | Information des instances représentatives du personnel

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les trois (3) mois le CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD.

Article 12 | Information des salariés

Tous les salariés seront informés de la conclusion du présent accord et de sa validation par l'autorité administrative par voie d'affichage sur le lieu de travail et tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

Les salariés seront également informés de toute modification de planning prévisionnel.

Article 13 | Impact du dispositif d'APLD

Le dispositif d'APLD n'a pas d'impact pour le salarié concernant notamment :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite ;
- le maintien des garanties prévoyances et santé ;
- l'alimentation du compte CPF.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture des futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 14 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales, les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 30 juin 2025. Il entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 15 | Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche, ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI à l'adresse mail : info@aneefel.com.

Un point de suivi annuel sera fait plus particulièrement sur le maintien des cotisations et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

L'annexe II jointe à l'accord met en place les indicateurs à suivre.

Article 16 | Révision

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

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Article 17 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée 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 dans le cadre des dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 février 2022.

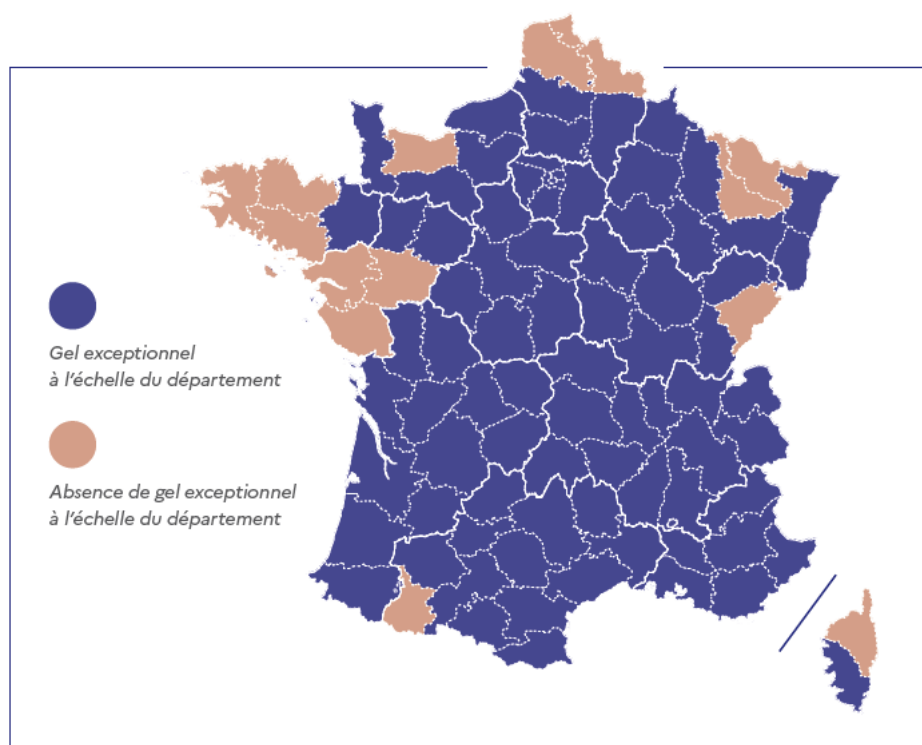
(Suivent les signatures.)

Annexe I Conséquences économiques et sociales pour les entreprises d'expédition-exportation de fruits et légumes des épisodes exceptionnels de gel des 4 au 8 avril 2021

« L'épisode de gel que notre pays a connu début avril est la pire catastrophe agronomique de ce début de XXI^e siècle. En quelques jours, plusieurs centaines d'hectares de fruits, de raisins, de betteraves ou encore de colza sont partis en fumée » a indiqué le ministre de l'agriculture à l'issue des épisodes de gel des 4 au 8 avril 2021.

En effet, les vagues de gel ont été inédites en termes d'intensité et d'étendue. La moitié de la production de fruits est estimée en pertes alors même que les récoltes de fruits à noyaux doivent démarrer ; cet épisode de gel concerne également d'autres pays européens

**81 DES 96 DÉPARTEMENTS MÉTROPOLITAINS
RECONNUS EN EXCEPTIONNALITÉ CLIMATIQUE
ENTRE LE 4 ET LE 8 AVRIL SUITE AUX VAGUES DE GEL**



Les pouvoirs publics communiquent de suite sur l'ampleur des dégâts et les conséquences économiques y compris pour les entreprises de conditionnement de fruits et légumes pénalisées par la perte d'activité. Un préfet coordinateur est nommé pour la mise en place des actions.

Une enquête est réalisée par l'ANEEFEL à la fin du mois d'avril et les éléments suivants sont adressés au préfet :

- 43 réponses d'adhérents touchés en régions PACA, Rhône-Alpes, Occitanie, Val de Loire, Nouvelle Aquitaine ;
- volume annuel fruits (moyenne 3 ans) : 230 000 tonnes. Ceci est une moyenne basse. En effet, 2020 était déjà une saison atypique, succédant à 2018 et 2019 qui étaient aussi des années de faible récolte et en déficit pour cerises, abricots, prunes notamment ;

- salariés permanents et saisonniers : près de 450 permanents, 1 500 saisonniers ;
- une grande majorité des entreprises font entre 50 et 100 % du CA en fruits ;
- spécialisation : cerise, abricot, pêche, nectarine, prune, raisin, pomme, poire, coing, kiwi.

La quasi-totalité des entreprises projettent une perte à + de 50 % ; les spécialistes cerise, abricot, prune déclarent des pertes à + de 80 %. Les premières estimations de chômage partiel concernent près de 300 salariés.

Les estimations font suite à des années difficiles climatiquement mais aussi à l'environnement socio-économique tendu (gilets jaunes), Covid-19 (fermeture RHD et restauration), à l'international (Brexit notamment), le tout sur fond de guerre des prix dans la grande distribution.

Après 3 mois de négociation avec les pouvoirs publics, des avances remboursables sont consenties aux entreprises de première mise en marché de fruits les plus en difficulté (décret du 12 août 2021).

En bilan de l'année 2021, selon Agreste (bilan conjoncturel 2021 – décembre 2021), « les récoltes françaises et européennes de fruits d'été sont historiquement basses, à l'exception de celles de fraises. Le gel de printemps a frappé tous les pays producteurs, conduisant à une hausse des cours par rapport à 2020. Pour les fruits d'hiver, une demi-récolte est attendue en poires alors que celle de la pomme se replierait de 10 % comparée à la moyenne sur cinq ans. Au niveau national, le chiffre d'affaires est estimé en baisse pour la fraise et, surtout, pour l'abricot et la cerise – de façon plus ou moins marquée selon les régions et les producteurs –, et se maintient pour la pêche-nectarine. En tout début de campagne des fruits d'hiver, il baisserait également pour la pomme et la poire ».

Annexe II Indicateurs et mesures de l'activité socio-économique

Afin de mesurer le suivi de l'activité socio-économique des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan d'indicateurs une fois par an :

- mesures de l'évolution de la production, de la consommation et des échanges extérieurs ;
- résultats financiers de la profession (sources observatoire des entreprises CTIFL), comme indiqué ci-dessous pour les 3 dernières années.

Principaux résultats financiers des expéditeurs et expéditeurs producteurs sur la période 2017-2019 (99 comptes sur les trois années)

Principaux ratios clés	2017	2018	2019
Chiffre d'affaires ^[1]	12,8	13,7	14,8
Dont exportation	1,5	1,4	1,4
Varia chiffre d'affaires (en %)		+ 6,9	+ 8,3
Marge Ciale/CA (en %)	21,1	20,7	20,5
Résultat d'exploitation (en %)	2,0	2,0	1,9
Résultat net/CA (en %)	1,4	1,3	1,7
<small>[1] en M €. [2] Capacité d'autofinancement. [3] Résultat d'exploitation. [4] Résultat net.</small>			

Indicateurs réalisés dans le cadre du rapport de branche :

- évolution du chiffre d'affaires ;
- évolution des embauches et des départs des salariés permanents et saisonniers ;
- recours au chômage partiel droit commun/APLD selon différentes catégories de population et selon les emplois.

Annexe III Modèle document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Il s'agit de l'annexe à l'accord de branche du *[Préciser]*... relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

Préambule | Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

[À détailler en fonction des difficultés rencontrées par l'entreprise] :

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler] :

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2022 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes (IDCC 1405), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le *[Préciser]* permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

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 ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- salariés bénéficiant d’une des garanties de reconduction prévues à l’article L. 1244-2 du même code ;
- dans les branches où l’emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l’article L. 1244-2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1^{er} cas, salariés qui ont effectué ou sont en train d’effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l’entreprise/de l’établissement :

- activités commerciales *[détailler les catégories d’activités et de salariés concernés]* ;
- fonctions supports^[1] *[détailler les catégories d’activités et de salariés concernés]* ;
- *[Éventuellement : détailler d’autres catégories d’activités et de salariés concernés].*

Tous les salariés de l’entreprise 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, contrat de professionnalisation).

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- salariés bénéficiant d’une des garanties de reconduction prévues à l’article L. 1244-2 du même code ;
- dans les branches où l’emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l’article L. 1244-2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1), salariés qui ont effectué ou sont en train d’effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée (APLD) est sollicité du *[compléter]* au *[six mois maximum- compléter]*.

Le recours à l’APLD au sein de l’entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l’article 10. Il ne pourra être recouru à l’APLD sur une durée supérieure à dix-huit (18) mois continus ou discontinus jusqu’au 30 juin 2025.

Article 3 | Engagements de l’entreprise en termes d’emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d’emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l’entreprise/de l’établissement [choisir]... est le facteur essentiel de la poursuite de l’activité et d’un retour à un niveau d’activité normale.

[Définir le périmètre d’engagement de maintien dans l’emploi (minimum sur les salariés bénéficiaires de l’APLD ou périmètre plus large. Seuls les salariés exclus de ce périmètre d’engagement pourront être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d’un PSE)]

C’est pourquoi l’entreprise s’engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l’article L 1233-3 du code du travail pendant la durée d’application du

[1] Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

dispositif d'APLD, sauf si la situation économique se dégrade par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

Cette interdiction ne s'applique pas en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles ou collectives)

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'APLD pour les emplois concernés par le dispositif d'APLD sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en APLD.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'APLD avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès d'OCAPIAT dans le cadre des dispositifs de formation tels que à DEFI maintien dans l'emploi et le catalogue de formations (offre régionale) promus par l'OPCO suite aux épisodes de gel ou mettre en place des actions éligibles au FNE-Formation.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Ce nombre est de 6 jours maximum.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables^[1] consécutifs de congés payés principal pendant la période légale de prise des congés payés.

[1] Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.

Article 5 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1^{er} sera réduit au maximum de *[X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail]*.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder ce pourcentage sans pouvoir être supérieur à 50 % de la durée légale du travail.

Les situations particulières pouvant justifier le dépassement de la limite de 40 % sont liées notamment : *[À détailler]* :

- à l'ampleur et la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité ;
- la fluctuation significative du coût des matières premières ;
- la liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute de carnet de commandes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de dix-huit (18) mois consécutifs ou non jusqu'au 30 juin 2025, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique AP LD reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspond à 70 % de sa rémunération brute servant de base de calcul de 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 de travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en AP LD.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

Conformément au décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021, à compter du 1^{er} octobre 2021, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 8,37 euros.

[Si salariés soumis à une convention de forfait jours suivant un accord d'entreprise, ajouter]

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours 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.

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire ;
- le maintien des garanties de prévoyance et santé ;
- l'alimentation du compte CPF.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture des futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, l'entreprise prendra part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires.

[À préciser]

Article 8 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à l'administration est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les trois (3) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait 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 9 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Sa durée est de *[Préciser maximum 6 mois]* X mois.

Il s'applique jusqu'au *[Préciser – maximum jusqu'au 30 juin 2025]*.

Article 10 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, 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 (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) 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 de longue durée (APLD), portant sur le respect des 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'établissement, de l'entreprise ou du groupe, 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'APLD.

Article 11 | Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) 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 (CPPNI) de la branche professionnelle adresse mail info@aneefel.com.

Fait à, le

Avenant n° 27 du 10 février 2022
relatif à la grilles des salaires conventionnels au 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250574M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} mars 2022. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'engagent à démarrer les négociations relatives à une prime de 13^e mois le 2^e trimestre 2022.

Fait à Paris, le 10 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures/semaine) applicable au 1^{er} mars 2022

Catégorie	Niveau	Euros
Ouvrier/Employé	I	1 603,12
	I <i>bis</i>	1 621
	II	1 634
	III	1 645
	IV	1 708
	V	1 728
Technicien/AM	I	1 957
	II	2 112
Cadre	I	3 045
Cadre de direction	II	3 597

Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : 1499 | **MIROITERIE**
(Transformation et négoce du verre)

Accord du 24 février 2022

relatif aux salaires minimaux professionnels au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250540M

IDCC : 1499

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

FFPV,

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

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients pour cette année 2022.

Article 1^{er} | Nouvelle grille

Au 1^{er} mai 2022, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(Voir page suivante.)

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					Pourcentage révision
Coefficient	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
140	1 603,12	10,57	0,3171	0,6342	0,9513	1,2684	1,5855	3,12 %
150	1 607,80	10,60	0,3180	0,6361	0,9541	1,2721	1,5901	2,70 %
160	1 613,22	10,64	0,3191	0,6382	0,9573	1,2764	1,5955	2,70 %
170	1 618,63	10,67	0,3202	0,6403	0,9605	1,2807	1,6008	2,70 %
180	1 624,04	10,71	0,3212	0,6425	0,9637	1,2850	1,6062	2,70 %
200	1 662,50	10,96	0,3288	0,6577	0,9865	1,3154	1,6442	2,70 %
225	1 716,45	11,32	0,3395	0,6790	1,0186	1,3581	1,6976	2,40 %
250	1 780,41	11,74	0,3522	0,7043	1,0565	1,4087	1,7608	2,40 %
275	1 846,20	12,17	0,3652	0,7304	1,0955	1,4607	1,8259	2,40 %
300	1 971,05	13,00	0,3899	0,7798	1,1696	1,5595	1,9494	2,40 %
330	2 116,61	13,96	0,4187	0,8373	1,2560	1,6747	2,0934	2,40 %
370	2 312,40	15,25						2,40 %
410	2 511,68	16,56						2,40 %
460	2 761,12	18,21						2,40 %
550	3 213,29	21,19						2,40 %
660	3 769,47	24,85						2,40 %
880	4 888,68	32,23						2,40 %

Article 2 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 | Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 24 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1592 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Avenant du 14 mars 2022

relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250557M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT-FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer :

- d'une part la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telle que prévue aux articles 9-3-1 et 9-8 de ladite convention collective et par son annexe 1 ;
- d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

Article 2

À compter du 1^{er} mars 2022, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,36 euros.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9-8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

Article 4

À compter du 1^{er} mars 2022, la prime de panier de nuit est fixée à 7,60 euros.

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

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 7

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 14 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1592** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Avenant du 14 mars 2022

à l'accord du 9 juillet 1992

relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)
pour l'année 2022

NOR : ASET2250564M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT-FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2022 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Article 2

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3

Concernant l'assiette de calcul des RAHG, les parties signataires rappellent l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992 à savoir : « Pour l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévue à l'article 7 de l'accord du 9 juillet 1992 ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 6

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 14 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

Durée légale de 35 heures.

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Travailleurs manuels	Administratifs et techniciens	Maîtrise atelier
V	4	395		30 914	32 640
	3	365		28 748	30 647
	2	335		26 457	28 216
	1	305		24 424	26 125
IV	3	285	23 930	22 930	24 401
	2	270	22 774	21 966	
	1	255	21 770	21 182	22 667
III	3	240	21 055	20 759	21 468
	2	225		20 263	
	1	215	20 362	19 845	20 629
II	3	190	19 906	19 637	
	2	180		19 507	
	1	170	19 556	19 465	
I	3	155	19 417	19 417	
	2	145	19 309	19 309	
	1	140	19 292	19 292	

Le présent barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 25 janvier 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2022
(Grand-Est)

NOR : ASET2250580M

IDCC : 1596

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

EST SCOP BTP ;

FFB Grand-Est ;

CAPEB Grand-Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand-Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 25 janvier 2022 à Metz pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

(En euros.)

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	2,39	2,17	1,69
1B (5 à 10 km)	2,39	2,17	2,37
2 (10 à 20 km)	3,19	4,50	4,25
3 (20 à 30 km)	4,36	7,26	6,79
4 (30 à 40 km)	5,97	10,95	8,73
5 (40 à 50 km)	7,25	12,76	10,95

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	1,58	1,39	1,26
1B (5 à 10 km)	1,58	1,39	1,84
2 (10 à 20 km)	2,90	2,82	3,08
3 (20 à 30 km)	3,96	4,18	4,44
4 (30 à 40 km)	5,41	5,61	5,55
5 (40 à 50 km)	6,56	7,07	8,06

(En euros.)

Zone	Indemnité de repas
	Grand-Est
Montant journalier	10,50

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | OUVRIERS
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 25 janvier 2022
relatif aux salaires minima pour l'année 2022
(Grand-Est)

NOR : ASET2250581M

IDCC : 1596

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

EST SCOP BTP ;

FFB Grand-Est ;

CAPEB Grand-Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand-Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 25 janvier 2022 à Metz pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand-Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-

après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures
		Grand-Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 605,36
Position 2	170	1 648,33
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 699,36
Niveau III		
Compagnon professionnel		
Position 1	210	1 887,33
Position 2	230	2 017,03
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe		
Position 1	250	2 166,69
Position 2	270	2 335,86

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 25 janvier 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2022
(Grand-Est)

NOR : ASET2250582M

IDCC : 1597

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

EST SCOP BTP ;

FFB Grand-Est ;

CAPEB Grand-Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand-Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 25 janvier 2022 à Metz pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

(En euros.)

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	2,39	2,17	1,69
1B (5 à 10 km)	2,39	2,17	2,37
2 (10 à 20 km)	3,19	4,50	4,25
3 (20 à 30 km)	4,36	7,26	6,79
4 (30 à 40 km)	5,97	10,95	8,73
5 (40 à 50 km)	7,25	12,76	10,95

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1A (0 à 5 km)	1,58	1,39	1,26
1B (5 à 10 km)	1,58	1,39	1,84
2 (10 à 20 km)	2,90	2,82	3,08
3 (20 à 30 km)	3,96	4,18	4,44
4 (30 à 40 km)	5,41	5,61	5,55
5 (40 à 50 km)	6,56	7,07	8,06

(En euros.)

Zone	Indemnité de repas
	Grand-Est
Montant journalier	10,50

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 25 janvier 2022
relatif aux salaires minima pour l'année 2022
(Grand-Est)

NOR : ASET2250583M

IDCC : 1597

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

EST SCOP BTP ;

FFB Grand-Est ;

CAPEB Grand-Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand-Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 25 janvier 2022 à Metz pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand-Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-

après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures
		Grand-Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
Position 1	150	1 605,36
Position 2	170	1 648,33
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 699,36
Niveau III		
Compagnon professionnel		
Position 1	210	1 887,33
Position 2	230	2 017,03
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe		
Position 1	250	2 166,69
Position 2	270	2 335,86

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand-Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 82 du 21 mars 2022

à l'avenant n° 23 du 19 décembre 2006
relatif à la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

NOR : ASET2250568M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 58 du 15 décembre 2016 a modifié les dispositions relatives à la classification dans la branche de l'expertise automobile. Cet avenant a notamment supprimé le classement par échelons et coefficients.

L'avenant n° 80 du 7 décembre 2021 est venu compléter ce nouveau dispositif de classification en ouvrant le contrat de professionnalisation aux cabinets et entreprises d'expertise notamment pour l'embauche et la formation de leur personnel expert en formation.

De ce fait, les dispositions de l'avenant n° 23 n'ont plus lieu d'être et les partenaires sociaux conviennent de leur abrogation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

Article 2 | Abrogation de l'avenant n° 23

L'avenant n° 23 du 19 décembre 2006 est abrogé.

Article 3 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 4 | Durée. Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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

Fait à Paris, le 21 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 2016-01 du 10 mars 2016
relatif aux salaires

NOR : ASET2250571M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

Préambule

Les organisations syndicales représentatives dans les CLCC ont demandé à la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer d'ouvrir des négociations portant sur une augmentation générale des rémunérations des personnels des centres de lutte contre le cancer.

La fédération a rappelé le contexte dans lequel les CLCC évoluaient actuellement, marqué par une contrainte financière croissante, une maîtrise accrue des dépenses de santé ainsi qu'une baisse tarifaire.

Toutefois, soucieuse de maintenir l'attractivité des CLCC et soutenir le pouvoir d'achat des salariés, la fédération a négocié avec les organisations syndicales représentatives, ce qui suit :

Article 1^{er} | Augmentations générales des personnels non praticiens

1.1. Revalorisation des RMAG des groupes A, B et C

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) conventionnelles des personnels non praticiens appartenant aux groupes A, B et C sont revalorisées de 1 %.

1.2. Revalorisation des RMAG du groupe D

Les RMAG conventionnelles des personnels non praticiens appartenant au groupe D sont revalorisées de 0,8 %.

1.3. Revalorisation des RMAG des groupes E, E1, F, G, H, I, J ET K

Les RMAG conventionnelles des personnels non praticiens appartenant aux groupes E, E1, F, G, H, I, J et K sont revalorisées de 0,5 %.

1.4. Revalorisation des RMAG des groupes L, M et N

Les RMAG conventionnelles des personnels non praticiens appartenant aux groupes L, M et N sont revalorisées de 0,3 %.

Article 2 | *Augmentations générales des personnels praticiens*

Les rémunérations des personnels praticiens sont revalorisées de 0,3 %.

Article 3 | *Grilles de rémunération*

Les grilles de rémunération des personnels non praticiens et praticiens seront révisées en conséquence.

Article 4 | *Différentiel d'indemnité transitoire*

Il est rappelé que le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) est gelé pour tous les salariés en bénéficiant.

Article 5 | *Dispositions communes*

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux négociés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de créations d'emplois pour les personnels non praticiens et praticiens.

Article 6 | *Date d'application*

Les dispositions visées aux articles 1^{er} et 2 du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 7 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 10 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 2019-02 du 11 avril 2019
relatif aux salaires

NOR : ASET1950864M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSAS CGT ;

FO CLCC,

d'autre part,

Préambule

Les organisations syndicales représentatives dans les CLCC ont demandé à la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) d'ouvrir des négociations sur la politique salariale 2019.

Au regard d'un contexte plus favorable en 2019 quant à la situation budgétaire des CLCC et à la campagne tarifaire, la FNCLCC, après étude des demandes des organisations syndicales, a proposé 3 types de mesures salariales :

- des mesures en faveur des bas salaires ;
- des mesures en faveur de certains emplois en tension ;
- une augmentation générale annuelle.

Après négociation, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe B

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

- 18 400 € pour le RMAG d'entrée ;
- 18 803 € pour le RMAG 1.

Les montants s'entendent annuels bruts.

Article 2 | Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe C

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération C sont revalorisées et portées respectivement à :

- 19 386 € pour le RMAG d'entrée ;
- 19 966 € pour le RMAG 1 ;
- 20 562 € pour le RMAG 2.

Les montants s'entendent annuels bruts.

Article 3 | Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels des personnels praticiens et non praticiens

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) conventionnelles des emplois des personnels non praticiens – y compris celles visées aux articles 1^{er} et 2 du présent accord – et les grilles de rémunération des personnels praticiens sont revalorisées de 0,5 %.

Il est rappelé que le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) est gelé pour tous les salariés en bénéficiant.

Article 4 | Revalorisation des indemnités d'exercice pour les infirmiers spécialistes

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les diplômés d'état des infirmiers spécialisés – infirmier anesthésiste DE (IADE), infirmier de bloc opératoire DE (IBODE), infirmier de puériculture DE (IPUER) – sont reconnus par le versement d'une indemnité d'exercice (art. 2.5.4.4. de la convention collective nationale des CLCC).

L'indemnité d'exercice des infirmiers spécialisés est revalorisée, au 1^{er} janvier 2019, comme suit :

- 2 000 € pour les IADE ;
- 1 500 € pour les IBODE et les IPUER.

Les montants s'entendent annuels bruts.

Pour rappel, ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

Article 5 | Dispositions communes

Les grilles salariales des personnels non praticiens et des personnels praticiens sont révisées en conséquence à la date d'effet du présent accord.

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux négociés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de créations d'emplois pour les personnels non praticiens et praticiens.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur, de manière rétroactive, au 1^{er} janvier 2019.

Article 7 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 2020-01 du 3 juin 2020
relatif à l'emploi-formation

NOR : ASET2050631M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le système de santé est en mutation et de nombreux impacts sur les métiers sont à anticiper.

Pour attirer et fidéliser les professionnels, il est important de renforcer l'attractivité de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999 en tenant compte des nouveaux emplois, des emplois en tension et en mutation.

Il s'agit aussi de rénover la grille de classification des personnels non praticiens pour :

- mettre fin aux incohérences et difficultés de la classification apparues au fil du temps ;
- remettre de l'équité entre les centres ;
- procéder à une nouvelle cotation de certains emplois ;
- insérer de nouveaux emplois et supprimer ceux en voie d'extinction ;
- définir des parcours professionnels afin de donner des perspectives d'évolution ;
- réviser le contenu de certains emplois.

La formation professionnelle connaît également un bouleversement important suite à la promulgation, en septembre 2018, de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Ainsi, l'enjeu qui s'adresse à l'accord-cadre est double :

- renforcer le dynamisme de la branche des CLCC en développant une politique ambitieuse en matière d'emploi et de formation, en déclinaison des orientations stratégiques de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) ;
- tout en s'inscrivant dans un contexte de réforme profonde de la formation professionnelle continue.

L'accord-cadre s'articule en deux parties :

- la première partie décrit la méthodologie retenue et mise en œuvre par les partenaires sociaux ;
- la deuxième aborde les priorités d'action en matière d'emplois et de formation.

Première partie : une méthode de travail partagée

Mieux comprendre la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La loi du 5 septembre 2018 intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », a notamment :

- supprimé les congés individuels de formation, le droit individuel à la formation, les périodes de professionnalisation, les OPCA et les OPACIF, le plan de formation ;
- redéfini l'action de formation et la formation en situation de travail ;
- introduit les notions d'action de formation obligatoire et non obligatoire ;
- réformé le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- créé de nouveaux dispositifs : le projet de transition professionnelle (ou CPF de transition), la « Pro-A » (période de reconversion ou de promotion par alternance), le plan de développement des compétences ;
- redéfini l'alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) et la certification ;
- profondément modifié le circuit de financement des cotisations légales, sans préciser celui des cotisations conventionnelles qui financent les politiques sectorielles (fonds mutualisé de branche).

Une journée d'information, animée par un consultant, a permis de réunir l'ensemble des négociateurs le 5 septembre 2019 afin que tous ces sujets soient compris et partagés collectivement les enjeux auxquels la branche des CLCC est désormais confrontée.

Définir les notions structurantes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les partenaires sociaux partagent désormais un lexique définissant diverses notions-clés (cf. annexe n° 1). Ce lexique permet par exemple de clarifier les attendus et les productions des différents groupes de travail paritaires (GTP).

Dans la mesure du possible, il retient des définitions sourcées émanant d'organismes et/ou de guides officiels.

Organiser des groupes de travail paritaires (GTP)

Les partenaires sociaux conviennent de définir les priorités d'action suivantes :

- anticiper et accompagner l'évolution des métiers ;
- poursuivre le développement des compétences, la qualification et la professionnalisation pour que les centres restent à l'avant-garde dans la lutte contre le cancer ;
- faire reconnaître la spécificité de la cancérologie et porter ses priorités en matière d'emplois et de formation.

Pour chacune des priorités d'action, il a été convenu d'organiser des groupes de travail paritaires (GTP) dont le fonctionnement a fait l'objet d'un protocole (cf. annexe n° 2) signé le 20 juin 2019 par l'ensemble des partenaires sociaux.

À ce jour, 4 GTP ont été identifiés :

- GTP « Emplois » : il vise à l'identification et à l'accompagnement des emplois émergents, en mutation et en tension ;
- GTP « Classification » : réuni après les premiers travaux du GTP « Emplois », il prépare les travaux de révision de la grille de classification qui seront ensuite examinés et approfondis en commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) puis négociés dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) relatifs à :
 - l'insertion de nouveaux emplois, la suppression d'autres devenus obsolètes ;
 - la révision de la cotation des emplois en tension, en mutation et en évolution ;
 - l'identification des parcours professionnels (notamment ceux d'assistant médical, ARC, physicien médical...) ;
 - la mise à jour du répertoire des fiches emplois CCN à partir des travaux réalisés en 2013.

La rénovation de la grille de classification ferait l'objet d'un avenant à la CCN.

- GTP « Alternance » : il vise à l'élaboration d'une politique de branche en matière de contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que de reconversion ou promotion par alternance ;
- GTP « Certification professionnelle » : il vise à l'ingénierie et la mise en œuvre de certifications professionnelles relatives à la cancérologie (branche et secteur).

Organiser le suivi des travaux

Les GTP ont débuté leur travail d'état des lieux et ont présenté leurs recommandations et propositions d'actions sur une première feuille de route pour l'année à venir (cf. annexes n^{os} 3, 4, 5 et 6).

Les travaux identifiés par cette première feuille de route et ceux à venir seront conduits par les différentes instances de la CCN, conformément à leurs prérogatives respectives :

- le comité national de la formation professionnelle (CNFP) ;
- la commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) ;
- et la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Deuxième partie : les priorités d'action en matière d'emplois et de formation

Les conclusions des études sur l'évolution de la prise en charge en cancérologie (Evolpec 1 et 2) réalisées par la branche des CLCC dans le but d'anticiper les grandes tendances d'évolution de la prise en charge des patients à horizon 2020 et 2025 permettent d'envisager que, désormais, la prise en charge des patients évoluera vers une diminution du nombre et/ou de la durée des séjours hospitaliers avec une succession d'interventions pluridisciplinaires très spécialisées à des temps prédéfinis (consultations, actes diagnostiques et thérapeutiques ambulatoires) et vers plus de soins à domicile. Ceci nécessitera un accompagnement nouveau et une surveillance adaptée « hors des murs » assurant la continuité des soins et du suivi, focalisant le rôle des centres sur la coordination du parcours de soins.

Ainsi, les compétences à rechercher et/ou à développer seront notamment tournées vers des objectifs de suivi à distance des patients, de coordination, de coopération, de formation (des patients et des professionnels de ville), de programmation, d'information, de développement des pratiques avancées, d'une plus grande maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que de la e-santé.

Anticiper et accompagner l'évolution des métiers

Forts de ces orientations, les centres se fixent l'objectif de repérer et de définir les emplois/fonctions/activités émergents, en mutation, en tension afin :

- d'adapter et rénover la grille de classification en fonction de ces travaux de repérage et de définition ;
- d'anticiper les changements à opérer en matière des pratiques professionnelles et de conditions d'emplois ;
- de définir des grands repères en matière d'accompagnement.

Un premier travail de recensement a été réalisé par le GTP « Emplois » qui a fixé une feuille de route décrite en annexe n° 3. Il s'est poursuivi dans le cadre du GTP « Classification » (cf. annexe 4).

L'anticipation et l'accompagnement de l'évolution des métiers en cancérologie constitue un objectif permanent. Pour ce faire, les centres pourront enrichir leurs travaux et réflexions de toutes les études menées par l'observatoire de l'OPCO Santé et par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Poursuivre le développement des compétences, la qualification et la professionnalisation pour rester à l'avant-garde dans la lutte contre le cancer

Les plans de développement des compétences (PDC) répondent notamment aux orientations stratégiques des centres et aux besoins individuels des salariés. Ils prévoient également la mise en œuvre des dispositions du présent accord-cadre.

À ce titre, les PDC déclinent notamment :

- les actions de formation prioritaires pour l'ensemble des centres ;
- la mise en œuvre des parcours professionnels et des passerelles facilitant l'évolution professionnelle vers un autre métier. Pour ce faire, les salariés sont informés en anticipation des ouvertures de poste afin qu'ils puissent se positionner avant recrutement externe et suivre le parcours de formation nécessaire pour occuper le poste.

Un bilan des actions de formation liées aux parcours professionnels sera présenté en CNFP.

■ Les dispositifs d'accès à la formation à l'initiative de l'employeur :

- le plan de développement des compétences (PDC) remplace dorénavant le plan de formation. Il regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par chaque centre pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre les actions suivantes : formation continue, développement professionnel continu (DPC), apprentissage et professionnalisation, validation des acquis et de l'expérience (VAE), bilan de compétences et tout type d'action dont la finalité principale est l'acquisition de compétences par les salariés ;
- la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A ») s'adresse aux salariés des centres qui sont en CDI ou en CDI/CUI (contrat unique d'insertion). Elle concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau de la licence. Ce dispositif est conçu pour encourager la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescences des compétences. Un accord étendu au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif détermine l'ensemble des certifications professionnelles éligibles ;
- les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) sont mobilisables lors du recrutement, ils s'adressent donc à des professionnels extérieurs aux centres (demandeurs d'emploi). Ces deux types de contrat permettent de préparer un titre ou un

diplôme inscrits au Registre national de la certification professionnelle (RNCP). Il est à noter que contrat d'apprentissage peut être aussi utilisé à visée promotionnelle.

■ La fonction tutorale :

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et par un tuteur pour un contrat de professionnalisation et pour le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »).

La mise en place d'une fonction tutorale de qualité contribue à la réussite des parcours de formation en alternance des salariés.

La fonction tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent. Plus particulièrement, les centres réservent un tiers de l'effectif des maîtres d'apprentissage et des tuteurs aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Pour permettre aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les centres :

- prévoient la mise en place d'actions de formation préparant à l'exercice de la fonction tutorale pour les emplois non-réglementés ;
- adaptent la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions qui sont notamment :
 - d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans les centres, participent à des actions de formation, dans le cadre du contrat d'apprentissage, du contrat de professionnalisation, de la reconversion ou de la promotion par alternance (« Pro-A ») ;
 - d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans le centre, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
 - d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- prennent en compte les compétences tutorales dans le cadre de l'évolution de carrière des maîtres d'apprentissage et des tuteurs (notamment à l'occasion des évaluations, de la validation des compétences dans le parcours professionnel) ;
- veillent à ce que cette activité de maître d'apprentissage ou de tuteur figure dans la fiche de poste du salarié.

■ Les dispositifs d'accès à la formation à l'initiative du salarié :

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit personnel que tout salarié peut mobiliser pour réaliser ses projets professionnels. Ce libre exercice du CPF par le salarié n'est pas incompatible avec une politique de centre qui pourrait proposer aux salariés l'identification des formations pour lesquelles l'employeur permet au salarié de suivre cette formation sur le temps de travail et/ou financer un abondement des droits du salarié.

Si l'employeur co-investit au CPF du salarié en autorisant que sa formation ait lieu pendant son temps de travail, il s'engage à terme à ouvrir le poste correspondant ou à soutenir une mobilité professionnelle. Les signataires du présent accord encouragent le développement du co-investissement dans ces conditions.

Dès que les modalités d'abondement du CPF seront définies dans l'accord sur le développement des compétences du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, elles feront l'objet de négociations ultérieures en CPPNI de la branche des CLCC pour être adaptées aux spécificités de la cancérologie.

Le projet de transition professionnelle (PTP) nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. Ces projets sont examinés par des commissions interprofessionnelles régionales dites transition pro, agréées à ce titre.

Pour changer de métier ou de profession, les salariés peuvent alors mobiliser leur CPF (appelé dans ce cas CPF de transition) pour réaliser un PTP. Ce projet nécessite trois étapes : un projet de formation incluant un positionnement préalable, une demande de financement auprès de la commission régionale dite transition pro, une demande d'autorisation d'absence de l'employeur.

■ Les orientations stratégiques de la branche en matière de formation :

Le projet d'établissement de chaque centre fixe des orientations stratégiques qui sont déclinaées dans son PDC. Les grandes orientations stratégiques de la formation sont définies sur la base d'un recensement préalable des PDC des centres. Les centres retiennent d'ores et déjà la formation à la recherche en soins pour les paramédicaux, ainsi que les formations qualifiantes pour les emplois en tension (aide-soignant, IBODE, IADE...) et les emplois émergents.

■ Développer l'offre de formation :

Des centres de lutte contre le cancer

La plupart des centres disposent de leur propre organisme de formation répondant aux exigences du DPC.

Les centres développent également des actions et des parcours de formation à l'attention des salariés, qui répondent aux orientations stratégiques.

Les centres organisent régulièrement des formations adressées aux nouveaux embauchés (qu'il s'agisse de personnels administratifs, soignants, médicaux, ou médico-techniques) portant sur les fondamentaux de la cancérologie et le management.

La FNCLCC organise et accompagne les démarches entamées depuis 2018 pour optimiser l'offre de formation en :

- favorisant la mutualisation de l'ingénierie pédagogique ;
- soutenant le développement de la FOAD (formation à distance) via une plateforme numérique comme par exemple la plateforme Moodle Unicancer ;
- accompagnant les instituts de formation dans leur démarche de certification qualité.

De l'école du management

L'école du management, créée en juin 2010, a pour objectif de proposer des formations aux cadres médicaux et non-médicaux. Elle mobilise divers interlocuteurs des centres et de la FNCLCC (DRH, DGA...) aux côtés de professionnels de la formation.

Porteuse d'objectifs forts, tels que le partage des orientations stratégiques ou encore la volonté de construire un socle commun (champ de connaissances identiques) et de la convergence culturelle, l'école intervient en complémentarité de la politique de formation des centres.

Les programmes et les plannings de formation proposés par l'école sont communiqués chaque année :

- séminaire des managers récemment recrutés ou promus ;
- formation « Être un manager communiquant » mise en place depuis 2019, destinée aux médecins juniors amenés à prendre la chefferie d'un service.

■ Les priorités de la branche en matière d'alternance :

Conscients de l'importance de préparer au mieux les futurs collaborateurs aux spécificités de la cancérologie, les centres visent à développer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sur :

- les emplois cœur de métier (filière soins, filière médico-technique, assistants médicaux) ;
- les emplois liés à la recherche ;
- les emplois supports qui connaissent un essor important ces dernières années (informatique, qualité, logistique).

Conscients de l'importance d'une intégration réussie, les partenaires sociaux définiront une charte de l'alternance s'adressant aussi bien aux professionnels des centres (et futurs tuteurs et maîtres d'apprentissage) qu'aux alternants. Elle reposera sur les points-clés suivants :

- accueil et intégration des alternants dans les services ;
- missions des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- droits et devoirs des alternants.

Elle devra être rédigée en déclinaison notamment de l'accord sur la formation et le développement des compétences actuellement en cours de négociation au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Le GTP « Alternance » a remis à la CPPNI ses recommandations et pistes d'actions (cf. annexe n° 5).

■ Les objectifs de la branche en matière de certification professionnelle :

Les centres étant des référents en matière d'enseignement en cancérologie, la branche des CLCC s'engage à proposer certifications professionnelles en cancérologie s'adressant aux salariés (dans le cadre d'un parcours certifiant) ainsi qu'à tout professionnel extérieur souhaitant se spécialiser en cancérologie (qu'il soit issu du secteur associatif, commercial ou public).

Le GTP « Certification professionnelle » est chargé de travailler dans un premier temps au repérage de compétences complémentaires pour les préparateurs en pharmacie afin de développer la spécificité de la cancérologie pour ce métier, dont le référentiel de certification n'a pas été actualisé depuis 1997. D'autres projets de certification professionnelle sont à suivre pour les prochaines années.

La branche des CLCC est légitime à porter des certifications professionnelles. Elle présentera ses projets à la CPNE-FP du secteur sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif et les proposera systématiquement aux autres branches du secteur.

Les centres, via leurs organismes de formation, sont légitimes à concevoir et dispenser le parcours de formation permettant d'y accéder.

Le GTP « Certification professionnelle » a remis, dans l'annexe n° 6, ses premières recommandations et pistes d'action.

Faire reconnaître la spécificité de la cancérologie et porter ses priorités en matière d'emplois et de formation

Les partenaires sociaux, forts du travail d'analyse et de prospective réalisé pour le déploiement de cet accord-cadre, identifient les interlocuteurs suivants :

- les salariés et futurs candidats des centres, auprès desquels il est important de mieux faire connaître les métiers, les parcours professionnels et l'investissement important en matière de formation ;
- les partenaires du secteur et de l'interbranche, auprès desquels il est important de porter les spécificités de la cancérologie et de ses métiers (en matière de certification professionnelle, d'alternance par exemple). Cela notamment au niveau de :
 - la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif ;

- des commissions de l’OPCO Santé (coordination des politiques emploi et formation, alternance et publics prioritaires) et de l’observatoire prospectif des qualifications et des métiers ;
- de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) du secteur sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif ;
- l’OPCO Santé, auprès duquel il s’agit d’obtenir les meilleures conditions de prise en charge, aux expérimentations, aux financements annexes (recherche de partenariats, plan d’investissement des compétences, engagement développement et compétences...) ;
- auprès des universités, en recherchant les opportunités d’intervenir sur la formation initiale et continue, de portage de DU/Master, opportunités de certification. De cette façon, les centres pourraient bénéficier de compétences d’ingénierie pédagogique et aller dans le sens de l’universitarisation des diplômes paramédicaux ;
- auprès du ministère des solidarités et de la santé (DGOS), celui du travail (DGEFP) et celui de l’enseignement supérieur, afin de participer aux travaux de réflexion ministériels (par exemple, réingénierie des diplômes paramédicaux) ;
- auprès d’autres partenaires, tels que les agences régionales de santé (ARS) par exemple, auprès desquels les centres pourraient rechercher des co-financements.

Dispositions diverses

Durée de l’accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l’expiration du délai d’opposition.

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d’une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d’employeurs représentatives dans le champ d’application de la convention collective.

Les discussions portant sur la révision devront s’engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande.

Le présent accord restera en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord.

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu’un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Il sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature, conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 3 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe n° 1

Définition des notions structurantes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Bloc de compétences

La notion de bloc de compétences a fait son apparition dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Un bloc de compétences correspond à un dispositif de certification (et non de formation). Il se définit comme un élément identifié d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences « doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle. » (Source : COPANEF, COPAREF, CPNE de branches).

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée.

Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'État, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche (source : CNCP).

Certification professionnelle

Une certification professionnelle enregistrée au RNCP atteste d'une « qualification » ; c'est-à-dire de capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un « référentiel » (source : CNCP).

Certificat, diplôme, titre

Document officiel délivré par un organisme certificateur qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation à l'aune d'un standard prédéfini (source : Cedefop, 2008).

Diplôme d'université (DU)

Diplôme d'établissement créé à l'initiative d'une université et délivré par son président. Comme il ne s'agit pas d'un diplôme national, le niveau d'un DU n'est reconnu officiellement que si l'université a demandé et obtenu son enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (arrêté publié au *Journal officiel*) (source : CNCP).

Diplôme universitaire

Diplôme national délivré par les universités au nom du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Il est enregistré de droit au Répertoire national des certifications professionnelles. Exemples : DUT, licence, master... (source : CNCP).

Emploi CCN *versus* poste :

Il est identifié et décrit dans la CCN. L'emploi CCN est la référence conventionnelle à laquelle chaque situation de travail individuelle (le poste) doit être rattachée (logique de classification et de rémunération). L'ensemble des descriptifs d'emplois constitue le répertoire national des emplois CCN.

Le poste correspond à une situation de travail individualisée. Il est défini au niveau du centre dans une description de poste (ou fiche de poste). Chaque poste est rattaché à un emploi CCN : celui qui est le plus approchant au regard du contenu d'activité.

Emploi passerelle

La passerelle désigne le passage d'un emploi à un autre. Pour parvenir à identifier une passerelle, il convient d'identifier les compétences communes mobilisables, les éventuels besoins en formation ainsi que le temps d'adaptation nécessaire. Plus les emplois sont proches et plus la passerelle est courte (pas ou peu de formation nécessaire, faible temps d'adaptation nécessaire). Plus les emplois sont éloignés et plus la passerelle peut être longue (parcours de formation et/ou temps d'adaptation longs).

Filière *versus* domaine

Il existe 5 filières professionnelles, identifiées dans la CCN, représentant des grandes familles ou « socles communs » d'activités et de compétences : administrative, logistique, médicale, médico-technique et soins.

Le domaine quant à lui est une déclinaison plus « fine » des filières professionnelles. Exemple : filière administrative, domaine ressources humaines. Il n'est pas défini dans la CCN mais cette notion est retenue à des fins pratiques car elle permet d'identifier plus finement des champs d'activités différents qui relèvent de la même filière.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un outil de pilotage des ressources humaines, elle vise à :

- permettre d'analyser les évolutions de l'environnement dans lequel évoluent les CLCC, mais aussi leurs choix stratégiques ;
- anticiper, détecter et traiter toutes les questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences ;
- définir les règles et moyens facilitant l'ajustement entre besoins et ressources ;
- impulser et accompagner la mise en œuvre des actions (sur un plan collectif et individuel) en tenant compte des spécificités, des ressources et des contraintes propres aux CLCC ;
- évaluer les effets des différents leviers actionnés et réadapter les règles et/ou les actions le cas échéant.

Parcours professionnel

En plus d'une approche ciblée sur les compétences et les missions, l'employeur peut également, par le déploiement de parcours professionnels *ad hoc*, viser d'autres objectifs notamment :

- fidéliser les professionnels par un plan de carrière ;
- assurer leur employabilité (au sein ou hors de l'établissement) ;
- faire face et s'adapter aux évolutions et mutations importantes de son secteur.

Le parcours se définit comme l'ensemble des étapes successives que connaissent les professionnels au sein d'un centre ou des CLCC : au sein d'un même poste ; au sein d'un même emploi ; entre plusieurs postes ; entre plusieurs emplois.

Les différentes étapes peuvent ainsi se traduire par :

- l'acquisition de nouvelles compétences ;
- l'acquisition d'une plus grande expertise/maîtrise dans les connaissances/savoir-faire ;
- la diversification des activités ;
- un changement de poste ou d'emploi liés par exemple à une promotion ou une reconversion.

Bien qu'il existe déjà des aires de mobilité entre certains emplois et/ou postes, l'objectif de l'accord-cadre n'est pas de désigner des parcours professionnels-types duplicables à l'ensemble des emplois de la CCN. Il s'agit plutôt, à partir des conclusions auxquelles aboutiront les groupes de travail paritaires (GTP), de déterminer des objectifs et des publics et/ou emplois-cibles précis pour lesquels il conviendrait de déployer un parcours professionnel :

- qui corresponde aux besoins de l'employeur d'une part ;
- et qui permette d'autre part aux professionnels concernés d'y trouver du sens.

Pratique avancée

La loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé annonçait la possibilité pour les auxiliaires médicaux d'exercer en pratique avancée.

La pratique avancée est une réponse aux nouveaux enjeux d'un système de santé en mutation, déjà présentés dans la première partie : augmentation des patients atteints de maladies chroniques, démographie médicale, virage ambulatoire, vieillissement de la population associé aux progrès médicaux, place de plus en plus importante du parcours de santé.

La première profession concernée par la pratique avancée est celle des infirmiers. Il est à noter que le DEIPA dispose d'une mention oncologie et hémato-oncologie, répondant en partie à la création du métier d'infirmier clinicien, ainsi que le recommandait le plan cancer III.

Protocole de coopération

L'enjeu de la démarche de coopération entre professionnels de santé est d'optimiser les parcours de soins, et d'apporter ainsi une réponse aux attentes des patients comme des professionnels. La mise en œuvre d'un protocole de coopération nécessite une formation pour les délégués, leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour réaliser l'acte(s) de soin ou l'activité(s) dérogatoire(s) aux conditions légales d'exercice :

- définition des pré-requis indispensables à l'adhésion au protocole :
 - description des compétences nécessaires ;
 - définition du profil du délégué en termes d'expérience et diplôme (diplôme requis, expérience minimale nécessaire) ;
 - définition du programme de formation théorique et pratique (méthodes, moyens pédagogiques...) initiale à l'adhésion au protocole (description du contenu, évaluation de la durée et du programme).
- évaluation des besoins au maintien des compétences :
 - validation des compétences acquises ;
 - définition de la formation continue nécessaire au maintien des compétences.
- définition de l'organisation et les besoins logistiques :

Les professionnels de santé concernés par les protocoles de coopération sont exclusivement ceux inscrits à l'article L. 4011-1 du code de la santé publique : aide-soignant, audioprothésiste, auxiliaire de puériculture, chirurgien-dentiste, conseiller génétique, diététicien, ergothérapeute,

infirmier, manipulateur d'électroradiologie médicale, masseur-kinésithérapeute, médecin, opticien lunetier, orthophoniste, orthoptiste, prothésistes et orthésistes, pédicure-podologue, pharmacien, psychomotricien, sage-femme.

Les professionnels de santé peuvent s'engager, à leur initiative, dans une démarche de coopération ayant pour objet d'opérer entre eux des transferts d'activités ou d'actes de soins ou de réorganiser leurs modes d'intervention auprès du patient. Ils interviennent dans les limites de leurs connaissances et de leur expérience ainsi que dans le cadre de protocoles de coopération, précisant l'objet et la nature de la coopération, notamment :

- les disciplines ou les pathologies ;
- le lieu et le champ d'intervention des professionnels de santé concernés.

Le premier arrêté français autorisant un protocole de coopération entre professionnels de santé a été signé en juillet 2011. Il est né de l'initiative des professionnels travaillant à l'Institut Paoli-Calmettes (Marseille) et portait sur la pratique de myélogrammes (prélèvement et examen de la moelle osseuse) par des infirmiers formés au même titre que les oncologues jusque-là seuls habilités. L'ARS soulignait le « triple apport » : « les infirmières développent leurs compétences, les oncologues se consacrent davantage au suivi et à la relation médicale avec leurs patients, et les patients ne viennent qu'une seule fois en consultation ».

Depuis, d'autres centres ont développé ou adhéré à d'autres protocoles (de portée nationale), qui concernent essentiellement les IDE, les IADE et les IBODE.

Dans une logique de transmission des savoir-faire, c'est une opportunité pour les délégués de diversifier leur pratique, d'acquérir une expertise métier sur une technique, d'avoir une attractivité dans leur exercice.

Qualification

La qualification peut être acquise par la formation et attestée par un diplôme, un titre ou un CQP (source : CNCP).

Référentiel

Ensemble d'éléments dont le contenu est défini entre les acteurs concernés. On distingue différents types de référentiels :

- le référentiel d'emploi décrit les activités et les tâches caractéristiques d'un emploi et les modalités de son exercice ;
- le référentiel de compétences décrit les savoirs, aptitudes et/ou compétences liés à l'exercice d'un emploi ;
- le référentiel de certification décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés ;
- le référentiel de formation décrit les objectifs d'apprentissage, des contenus des programmes, des conditions d'accès, ainsi que des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis ;
- le référentiel d'évaluation décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, ainsi que la méthode utilisée ;
- le référentiel de validation décrit le seuil de performance à atteindre par la personne évaluée, ainsi que les critères utilisés.

Selon les systèmes, les référentiels sont définis séparément ou consignés dans un même document (source : Cedefop, 2008).

Typologies d'emplois

Il est possible de distinguer 6 typologies, nécessitant une réflexion approfondie et des plans d'action spécifiques :

Les emplois en déséquilibre générationnel

Il s'agit d'emplois qui rencontrent une problématique de déséquilibre de la pyramide des âges. La démographie présente des facteurs de risque en matière de pérennité des compétences à court ou moyen terme (départs en masse, pyramide déséquilibrée, peu de titulaires...).

Les emplois en décroissance

- Il s'agit d'emplois pour lesquels le nombre de postes nécessaires va diminuer ou disparaître :
- du fait des évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques ;
 - en voie de disparition à court ou moyen terme, pour lequel il convient de reconvertir les titulaires.

Les emplois émergents

Ils sont très peu présents ou qui n'existent pas encore dans la cartographie des emplois, mais répondent à des besoins de plus en plus importants (organisation, savoir-faire...).

Les emplois en mutation

Il s'agit d'emplois dont les compétences vont évoluer de façon significative ou nouveaux emplois qui nécessitent un plan d'adaptation des compétences et/ou une modification des profils recherchés.

Les emplois en tension

- Ce sont des emplois pour lesquels les centres rencontrent des difficultés de recrutement :
- rareté sur le marché du travail ;
 - manque d'attractivité des centres ;
 - longue période d'apprentissage nécessaire...

Pour chaque typologie, correspondent des dispositifs RH spécifiques (recrutement, formation, organisation) à mobiliser et mettre en œuvre.

Emplois stabilisés

Ce sont des emplois pour lesquels aucun changement particulier n'est identifié à court et moyen terme.

Annexe n° 2

Protocole relatif aux modalités de fonctionnement des groupes de travail paritaires sur l'emploi et la formation

**PROTOCOLE RELATIF AUX MODALITES DE FONCTIONNEMENT
DES GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES
SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION**

ENTRE :

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER
101, rue de Tolbiac
75654 PARIS CEDEX 13,

d'une part,

ET :

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19,

LA FEDERATION FRANCAISE SANTE, MEDECINE ET ACTION SOCIALE
« CFE-CGC »
39, rue Victor Massé
75009 PARIS,

FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE « CGT »
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX,

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153/155, rue de Rome
75017 PARIS,

FEDERATION SUD SANTE SOCIAUX
70 rue Philippe de Girard
75018 PARIS,

d'autre part,


Handwritten signatures and initials: A, J, 1, BAS, OS, R.L.

1 – Contexte :

La branche des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) entame des négociations d'un accord-cadre portant sur l'emploi et la formation.

Les premiers échanges en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ont porté sur le besoin de mettre en place des groupes de travail paritaires dont la réflexion et les recommandations porteront sur des problématiques relevant des 3 priorités d'action suivantes :

- Anticiper et accompagner l'évolution des métiers,
- Poursuivre le développement des compétences, la qualification et la professionnalisation pour rester à l'avant-garde dans la lutte contre le cancer,
- Faire connaître les spécificités de la cancérologie et porter ses priorités en matière d'emplois et de formation.

Pour débiter les travaux, 3 groupes de travail paritaires ont été identifiés et peuvent être lancés en parallèle des négociations.

Ils porteront sur :

- **L'identification et l'accompagnement des emplois émergents et des emplois en tension,**
- **La classification** (lancé après la conclusion des premiers travaux du groupe de travail paritaire),
- **Les priorités en matière d'alternance et d'apprentissage.**

D'autres groupes pourront, le cas échéant, être constitués.

La mission et les modalités de fonctionnement de ces groupes sont énoncées ci-après.

2 – Mission :

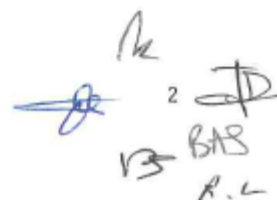
La mission des groupes de travail paritaires consiste à :

- Analyser l'état des lieux (quantitatif et qualitatif) à partir d'éléments statistiques, de documents, d'études, d'analyses, etc. produits, réunis et consolidés par la DRH Groupe apportant un éclairage pertinent au sujet devant être travaillé,
- Etablir la (ou les) problématiques à traiter, les objectifs, une feuille de route et un calendrier,
- Elaborer des propositions, des indicateurs, etc. :
 - o à l'attention de la CPPNI (s'il s'agit de nouveaux sujets de négociation),
 - o à l'attention du Comité National Emploi et Formation.

Les groupes de travail paritaires ne sont pas habilités à mener une négociation qui relève de la seule compétence de la CPPNI.

3 – Délais :

L'objectif est de démarrer ces groupes dès le mois de septembre 2019 avec au moins une séance de travail.



Handwritten signatures and initials: A large stylized signature, a smaller signature with a '2' next to it, and the initials 'BAB' and 'R.L.' below them.

L'avancée des travaux des groupes de travail paritaires sera présentée de manière régulière en CPPNI.

4 – Modalités de fonctionnement des groupes de travail paritaires :

4.1. Composition :

Les groupes de travail paritaires présidés par la DRH Groupe doivent être restreints pour viser l'efficacité.

Les groupes de travail paritaires sont ainsi constitués :

- 2 représentants par organisations syndicales de salariés signataires du présent protocole, désignés par leurs organisations. Cette délégation pouvant inviter, si besoin, un expert salarié issu des Centres,
- 6 représentants des Centres (2 DRH, 2 Référents formation et/ou GPEC, 2 DSI). Cette délégation pouvant inviter, si besoin, un expert salarié issu des Centres.

Chaque délégation doit veiller au maximum à assurer une continuité et une participation effective aux travaux.

Par ailleurs, ils bénéficient, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (F.N.C.L.C.C.).

4.2. Organisation des réunions :

• *Convocation :*

La F.N.C.L.C.C. convoque les groupes de travail paritaires par mail.

Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion.

Les réunions ont lieu en principe au siège de la F.N.C.L.C.C. et/ou à distance en fonction des contraintes des participants.

• *Autorisations d'absence et remboursement de frais :*

Les membres des groupes de travail paritaires convoqués pour les réunions bénéficient d'une autorisation d'absence pour y participer.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par la F.N.C.L.C.C. selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 20 juin 2019

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER :



C.F.D.T. :



C.F.E.-C.G.C. :



C.G.T. :



C.G.T.-F.O. :



SUD Santé Sociaux :



Annexe n° 3

Synthèse du GTP « Identifier et accompagner les emplois émergents, en mutation et en tension »

Calendrier de travail du GTP

Le GTP s'est réuni pour 3 séances de travail :

- le 6 septembre 2019 ;
- le 16 octobre 2019 ;
- le 3 décembre 2019.

Il a réuni :

- pour la délégation patronale : 2 directeurs des ressources humaines, 2 directeurs des soins, 2 référents GPEC ;
- pour les organisations syndicales : 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la DRH groupe de la FNCLCC ;
- des référents-experts, intervenus ponctuellement sur divers points, à la demande de la délégation patronale et des organisations syndicales.

Les premiers travaux ont permis d'identifier des emplois/fonctions/activités à étudier prioritairement (établis dans cette annexe). Pour chacun d'eux, une analyse quantitative et qualitative a été réalisée et des pistes d'action ont été formulées. D'autres emplois émergents seront, le cas échéant, identifiés et étudiés par le comité national de la formation professionnelle (CNFP).

Les conclusions et pistes d'actions seront présentées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Emplois/postes/activités émergents

Infirmier de pratique avancée (IPA)

Contexte d'émergence

La loi de modernisation de notre système de santé a posé le cadre juridique de « la pratique avancée » pour les auxiliaires médicaux (art. 119 de la loi du 26 janvier 2016). Le choix a été fait de commencer par la profession d'infirmier (les textes relatifs à l'exercice, la formation et le diplôme sont parus le 18 juillet 2018). Le diplôme d'État propose notamment une mention « onco-hématologie ».

Un premier groupe de travail, composé de directeurs des soins et de directeurs des ressources humaines des centres a procédé :

- à la cotation de cet emploi, parvenant à son classement en H avec une prime d'exercice équivalente à celle d'IADE ;
- à la rédaction d'une fiche emploi.

Ainsi, une recommandation patronale du 9 septembre 2019 a été diffusée précisant néanmoins qu'elle était valable le temps que le GTP « Classification » puisse terminer ses travaux.

État des lieux

Cet emploi est particulièrement récent. Les premiers diplômés sortent de formation cette année. Un premier travail de recensement auprès des centres a permis de réunir les informations suivantes :

- la moitié des centres ont déjà envoyé certains de leurs professionnels en formation ;
- 15 centres prévoient d’envoyer des IDE en formation entre 2019 et 2021 ;
- environ une trentaine d’IPA seront formés d’ici 2023.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP propose de procéder à la réévaluation de la fiche emploi dans 1 an et de réviser, le cas échéant, sa classification.

Conseiller en oncogénétique

Contexte d’émergence

L’oncogénétique connaît depuis plusieurs années un essor important en matière de prévention. Or, cet emploi n’est pas identifié dans la classification actuelle.

État des lieux

À ce jour, chaque centre a créé au moins un poste de conseiller en oncogénétique. Le besoin en recrutement est plutôt stable pour les années à venir.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- consolider la fiche emploi réalisée dans le cadre de la cartographie nationale des fonctions repères (GTP « Classification ») ;
- recenser les niveaux de diplôme et la classification (GTP « Classification ») ;
- indiquer que cet emploi peut faire l’objet d’une passerelle pour les ARC, techniciens de laboratoire et IDE.

Enseignant en activité physique adaptée (APA)

Contexte d’émergence

L’activité physique adaptée est bien identifiée comme un soin de support à part entière. De plus, le développement de ces postes constitue une première piste de réponse à la tension qui pèse sur le recrutement des kinésithérapeutes.

État des lieux

Bien qu’à ce jour peu de postes soient ouverts dans les centres, des partenariats associatifs se développent.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- préconiser le rattachement du poste à un emploi de la CCN (GTP « Classification ») ;
- définir une fiche de poste-type ainsi qu’un référentiel d’activités et de compétences, notamment à partir de l’étude réalisée par la société française des professionnels en activité physique adaptée (SFP-APA).

Emplois/postes/activités en mutation

Préparateur en pharmacie

Contexte de mutation

Pour cet emploi, la période d'intégration dans les centres est très importante car les spécificités de la cancérologie sont très peu abordées en formation. De plus, l'exigence grandissante en matière des normes qualité ou encore d'organisation du circuit du médicament a un impact sur la façon de travailler de ces professionnels. Enfin, il est important d'anticiper l'arrivée progressive de la robotisation dans la préparation de chimiothérapies qui accompagnera la croissance de l'activité ambulatoire.

État des lieux

Le besoin en recrutement est stable dans les centres.

Recommandations et pistes d'actions émises par le GTP

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- établir une certification professionnelle en identifiant 3 ou 4 activités principales en cancérologie et l'inscrire au registre spécifique (GTP « Certification professionnelle »). Cette formation répondra aux besoins des centres car elle sera mieux adaptée que celle de préparateur en pharmacie hospitalière ;
- établir un parcours professionnel avec l'obtention de cette certification permettant une promotion sur un groupe de rémunération supérieur pour les préparateurs qualifiés en pharmacie (dont l'emploi se trouve dans le groupe de rémunération E) ;
- établir un plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (reposant notamment sur la rotation des postes dans la pharmacie).

Assistant médical

Contexte de mutation

Cet emploi est confronté à divers facteurs de changement :

- essor des nouvelles technologies et des outils qui leur sont liés : reconnaissance vocale, messagerie sécurisée, émergence de logiciels de plus en plus nombreux et perfectionnés... ;
- déclin des activités dites « historiques » de programmation de rendez-vous et de frappe de comptes rendus ;
- nécessité grandissante de l'accompagnement des patients, voire de la coordination de leur parcours.

Ainsi, la période d'intégration dans les centres peut être assez longue sur cet emploi, afin que l'assistant médical puisse développer toutes les compétences requises. Cela se vérifie d'autant plus que les formations initiales disponibles ne correspondent pas toujours aux attentes.

État des lieux

Il y a environ 1 200 postes d'assistants médicaux dans la branche (chiffres hors centres de Villejuif et Nice). Il est à noter que le besoin en recrutement reste stable malgré les mutations observées dans cet emploi. L'étude de la pyramide des âges montre par ailleurs qu'environ 14 % de l'effectif partira à la retraite dans les 10 prochaines années.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- préfigurer l'emploi de demain autour de l'accompagnement du patient et accompagner l'adaptation des compétences ;
- travailler sur un parcours professionnel vers l'emploi d'assistante médicale spécialisée (évolution vers un groupe de rémunération supérieur) ;
- développer les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, pour répondre au besoin de recrutement et d'acquisition de compétences de ces professionnels, dans un contexte particulier de renouvellement générationnel ;
- établir des modules de formation spécifiques en cancérologie et mettre en place, le cas échéant, une certification professionnelle (GTP « Certification professionnelle »).

Technicien d'information médicale (TIM)

Contexte de mutation

La mission du TIM, à l'avenir, ne sera plus de procéder à la cotation des actes, mais de contrôler les bases de données traçant l'activité médicale (leur cohérence, leur exhaustivité...).

État des lieux

Il est à noter que le poste de TIM accueille régulièrement des professionnels en deuxième partie de carrière ou en reconversion : assistant médical, IDE, aide-soignant, technicien de laboratoire, emplois d'accueil, etc.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- mettre à jour la fiche de poste-type correspondante ;
- prévoir un accompagnement par la formation des salariés occupant ces postes ;
- intégrer le DU et la licence professionnelle TIM à la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » ;
- identifier des passerelles pour certains emplois de la filière soins et de la filière administrative (assistant médical, aide-soignant, IDE...).

Emplois de la recherche clinique

Des emplois nouveaux, d'autres en mutation

La FNCLCC est le premier promoteur académique d'essais cliniques, en oncologie, à l'échelle européenne. Le domaine de la recherche clinique est constitué de d'emplois/fonctions-phares pour lesquels il est nécessaire que la branche procède à une meilleure identification de leur rôle, de leurs activités et compétences.

Les profils suivants sont repérés :

- technicien de recherche clinique ;
- attaché de recherche clinique (ARC) ;
- chef de projet ;
- data manager ;
- biostatisticien (nouveau) ;
- bio-informaticien (nouveau).

État des lieux

Ces emplois/fonctions ne peuvent pas être recensés de façon exhaustive à l'échelle de la branche. Cependant, les centres anticipent, pour les années à venir, un besoin stable voire croissant. De plus, pour certains d'entre eux les centres constatent une tension sur le marché de l'emploi (en particulier pour les ARC).

Recommandations et pistes d'actions

■ Le GTP propose :

La rédaction de fiches emplois et/ou poste, permettant alors au GTP « Classification » de procéder à leur cotation et d'arbitrer leur rattachement à un emploi déjà existant dans la classification ou d'en faire un nouvel emploi-repère.

■ Pour les ARC :

- l'identification des emplois dans la grille de classification (GTP « Classification ») ;
- l'élaboration de parcours professionnels pour être plus attractifs à l'embauche et fidéliser les professionnels (GTP « Classification »).

Emplois de la recherche en soins

Contexte de mutation, d'émergence

La recherche n'est plus uniquement un domaine réservé aux médecins et aujourd'hui. Les centres souhaitent pouvoir rendre cette activité plus visible, auprès de leurs professionnels mais aussi auprès de futurs collaborateurs. L'intérêt est important non seulement pour les professionnels, mais également pour les patients (une approche du soin encore améliorée).

Recommandations et pistes

Le GTP propose une meilleure valorisation de la recherche en soins en faisant un axe fort d'attractivité et de fidélisation en :

- identifiant des emplois contribuant à la prise en charge des patients comme potentiels contributeurs à la recherche en soins dans les centres ;
- communiquant sur les projets en cours en identifiant des ambassadeurs (spécialistes, docteurs, référents recherche) ;
- identifiant la recherche en soins comme un axe stratégique des plans de développement des compétences ;
- identifiant la recherche en soins comme un domaine où peuvent se développer les parcours professionnels pour les IDE, diététiciens, etc.

Il recommande également d'identifier, dans un futur proche, les potentiels emplois nouveaux que cette activité ferait émerger.

Enfin, il recommande de clarifier et mieux identifier le modèle de fonctionnement de la recherche en soins.

Dosimétriste

Contexte de mutation

Les conditions et l'environnement de travail des dosimétristes vont connaître des changements importants, amenés par les importants progrès technologiques, le développement de techniques innovantes et la multiplication modèles de machines qu'il faut maintenant savoir utiliser. De plus, le ministère des solidarités et de la santé a annoncé la réingénierie prochaine du diplôme.

État des lieux

Le besoin en recrutement est stable dans les CLCC.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP émet les recommandations suivantes :

- déterminer s'il doit s'agir d'un emploi de la CCN (ou d'un poste à rattacher à un emploi déjà existant) (GTP « Classification ») ;
- prendre part aux travaux de réingénierie de la formation (la DGOS devrait bientôt les commencer) ;
- construire un parcours professionnel pour les manipulateurs en électroradiologie médicale.

Emplois en tension

Aide-soignant

Contexte de tension :

Unicancer fait le constat d'une pénurie d'aide-soignant sur le marché de l'emploi. De plus, les aides-soignants nouvellement formés ne sont pas au niveau de compétences attendu par les centres. Ce métier manque d'attractivité et n'attire pas toujours les profils les plus pertinents.

État des lieux

Environ 40 % des aides-soignants ont moins de 35 ans.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP propose de :

- revaloriser et rendre plus attractif le métier ;
- élaborer un plan de prévention des TMS ;
- anticiper les reconversions professionnelles ;
- contribuer à la révision du périmètre d'activité au niveau du ministère de la santé ;
- développer le recours à l'alternance (apprentissage, professionnalisation, « Pro-A »).

IBODE, IADE masseur-kinésithérapeute

Contexte de tension

La FNCLCC, ainsi que les autres fédérations d'employeurs du secteur sanitaire, ont fait le constat d'une pénurie d'IBODE, d'IADE et de masseurs-kinésithérapeutes sur le marché de l'emploi.

État des lieux

Globalement, le besoin en recrutement des centres est en augmentation sur ces emplois. De plus, il est à noter que les centres doivent anticiper le renouvellement générationnel pour cet emploi : une IBODE sur 4 à 55 ans ou plus.

Recommandations et pistes d'actions

Le GTP propose de :

- procéder à une nouvelle cotation de ces emplois ;
- effectuer un benchmark des rémunérations avec les autres fédérations hospitalières ;

- travailler avec les autres fédérations hospitalières et la DGOS sur l’attractivité de l’emploi d’IBODE et sur la réingénierie du diplôme ;
- développer l’apprentissage des masseurs-kinésithérapeutes.

Physicien médical

Contexte de tension

Pour certains CLCC, on constate des difficultés à recruter et fidéliser les physiciens médicaux.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP propose de :

- identifier l’emploi de physicien médical dans la classification (GTP « Classification ») ;
- établir un parcours professionnel ;
- identifier l’emploi/la fonction d’assistant physicien, en mesure de réaliser des activités reposant sur le contrôle qualité des machines ou encore de la dosimétrie (contrôle) :
 - permettant ainsi de libérer du temps de physicien médical et d’alléger un peu la tension sur cet emploi ;
 - permettant également que le physicien médical puisse entreprendre des activités à plus grande « valeur ajoutée » telles que la recherche, l’enseignement... ;
- proposer systématiquement les centres en tant que terrain de stage (DQPRM) pour attirer et former les nouveaux professionnels.

Manipulateur en électroradiologie médicale

Contexte de tension

Pour certains centres, on constate que des difficultés de recrutement commencent à se faire sentir (notamment en radiothérapie, radiologie diagnostique). Par ailleurs, le nombre de diplômés sortis de formation est insuffisant. On constate également une évolution du contenu de leurs missions.

Recommandations et pistes d’actions

Le GTP propose de :

- procéder à une nouvelle cotation de cet emploi (GTP « Classification ») ;
- effectuer un benchmark des rémunérations avec les autres fédérations hospitalières ;
- construire un parcours professionnel, prenant en compte les évolutions attendues en matière de protocoles de coopération (mesure 9 du plan « Investir pour l’hôpital »), des délégations d’actes (recueil du signal et des images en échographie par exemple). La fonction ou l’exercice de missions de dosimétriste pourront être intégrés dans le parcours professionnel.

Autres emplois à expertiser

Le GTP devra rapidement entamer des travaux sur les profils suivants, après signature de l’accord-cadre :

- infirmier de coordination ;
- emplois liés à l’informatique (notamment en systèmes d’information) ;
- emplois liés à la recherche clinique (bio-informaticien, bio-statisticiens...).

Annexe n° 4

Synthèse des premiers travaux du GTP « Classification »

Calendrier de travail du GTP

Le GTP s'est réuni pour une première séance de travail le 28 février 2020.

Il a réuni :

- pour la délégation patronale : 2 directeurs des ressources humaines, 2 directeurs des soins, 2 référents GPEC ;
- pour les organisations syndicales : 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la DRH groupe de la FNCLCC ;
- des référents-experts, intervenus ponctuellement sur divers points, à la demande de la délégation patronale et des organisations syndicales.

Les premiers travaux ont porté sur l'approfondissement des parcours professionnels d'assistant médical, d'attaché de recherche clinique et de physicien médical. Ils ont ensuite été présentés en commission nationale des qualifications, de classification et de classement (CNQCC) du 27 avril 2020.

Identification des nouveaux emplois non cadres

Il a été procédé à l'identification des nouveaux emplois non cadres et à la mise à jour de leurs référentiels d'activités : assistant médical spécialisé, attaché de recherche clinique et attaché de recherche clinique spécialisé.

Les échanges ont pu avoir lieu sur la base des fiches emplois CCN réalisées paritairement en 2013, amendées pour certaines de nouvelles propositions de la délégation patronale.

Une attention particulière a été apportée sur les missions et activités discriminantes, dont l'exercice permettrait de justifier le passage au niveau supérieur (étant entendu que les autres conditions du parcours étaient respectées : évaluation, mise en place d'un parcours de formation adapté, ancienneté minimum).

Présentation des nouveaux postes cadres

Les postes cadres des parcours professionnels ont fait l'objet du même travail : chef de projet en recherche clinique, physicien médical, physicien médical spécialisé et physicien médical expert.

Durée des parcours professionnels

La délégation patronale a proposé pour les parcours professionnels relatifs aux assistants médicaux, d'attachés de recherche clinique des niveaux d'ancienneté minimum nécessaires à la réalisation des promotions (étant entendu que les autres conditions du parcours étaient respectées : évaluation, prise en charge de missions/activités nouvelles, mise en place d'un parcours de formation adapté).

Annexe n° 5

Synthèse du GTP « Identifier les priorités en matière d’alternance et d’apprentissage »

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 flèche dorénavant les fonds de la formation (cotisation légale) vers l’alternance et la certification. Ainsi, l’enjeu pour les centres est de pouvoir développer ces deux pratiques dans le but d’optimiser leur recours au plan de développement des compétences.

Calendrier de travail du GTP

Le GTP s’est réuni pour une séance de travail le 27 septembre 2019.

Il a réuni :

- pour la délégation patronale : 2 directeurs des ressources humaines, 2 directeurs des soins, 2 référents GPEC ;
- pour les organisations syndicales : 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la DRH groupe de la FNCLCC.

Alternance

Contrats d’apprentissage et de professionnalisation

Identification des besoins des centres

L’état des lieux réalisé ainsi que les échanges qui ont eu lieu en séance de travail ont permis de cibler l’importance de développer l’apprentissage et la professionnalisation à la fois sur les emplois « cœur de métier » mais également sur les emplois « supports », à savoir :

- cœur de métier : IDE, aide-soignant, manipulateur en électroradiologie médicale, masseur-kinésithérapeute, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire ;
- support : assistant médical, technicien d’information médicale, emplois de l’informatique, de la recherche, de la qualité ou encore de la logistique (restauration, agent des services hospitaliers).

Le développement de l’alternance dans la branche

Le GTP a identifié des pistes précises d’action en vue de développer l’alternance :

Établissement d’une charte en faveur de l’alternance

Les centres affirment leur volonté de développer et promouvoir l’alternance, véritable levier pour le pré-recrutement, le développement des compétences (en cancérologie notamment) et la fidélisation des professionnels.

Le GTP a validé la rédaction d’une charte présentant les engagements des centres en matière d’accueil, d’intégration et de développement des compétences de l’alternant.

La charte portera également sur l’accompagnement et la formation, par les centres, des tuteurs et maîtres d’apprentissage (en déclinaison notamment de l’accord du secteur sanitaire social et médico-social privé à but non lucratif, en cours de négociation). Une première version

de cette charte sera présentée en CPPNI, en tenant compte du futur accord sur la formation et le développement des compétences du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Développement de la marque employeur

Le GTP recommande que les centres, afin d'être mieux identifiés par les candidats potentiels et de mieux faire connaître leurs métiers doivent :

- développer les relations et leur présence (salon...) avec et auprès des écoles et centres de formation ;
- encourager la participation de ses professionnels aux jurys d'examen, cette occasion permettant également de repérer des futurs collaborateurs.

En complément, pour la promotion de l'apprentissage, la branche sera en mesure de solliciter un appui auprès de l'OPCO Santé ; cette activité faisant partie de ses missions.

Développement des partenariats entre employeurs en région

Le GTP recommande le développement de partenariats en région avec d'autres employeurs du secteur/périmètre de l'OPCO Santé afin d'amener les CFA à améliorer leur offre en matière :

- de diplômes proposés ;
- d'adaptation du rythme de l'alternance ;
- d'adaptation, si possible, du contenu de la formation aux spécificités de la cancérologie.

Il peut être également envisagé une organisation CFA « hors les murs » en partenariat avec les instituts de formation (IFSI, IFAS, IFMK...).

Dans ce sens, la branche des CLCC sollicitera l'OPCO Santé afin que soit mis en œuvre tout dispositif d'accompagnement possible (communication, contacts CFA, contacts employeurs...).

Contrat de reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »)

Suite aux précisions apportées par l'ordonnance du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un nouvel accord a été négocié et signé au niveau du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

La branche y a porté les priorités suivantes, quant à l'établissement d'une liste de certifications éligibles au financement par la « Pro-A » :

- certifications de la filière soins : diplômes d'IDE et d'aide-soignant ;
- certifications de la filière administrative : diplômes de TIM et de secrétaire/assistant médical.

Certification professionnelle

Les échanges ont permis d'identifier des attentes communes aux participants du GTP « Emplois » et du GTP « Alternance » en matière de mise en œuvre d'une politique de certification initiée par la branche des CLCC qui pourrait aussi associer d'autres branches du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif.

Il apparaît en effet que la cancérologie nécessite le développement de compétences complémentaires et spécifiques.

Un premier besoin concernant l'emploi de préparateur en pharmacie a été identifié. Ainsi, un GTP « Certification professionnelle » est mis en place avec l'aide d'un consultant pour accompagner ses travaux.

Annexe n° 6

Synthèse du GTP « Certification professionnelle »

L'axe de travail sur la certification a logiquement émergé des GTP « Emplois » et « Alternance ». En effet les enseignements et la formation en cancérologie font partie avec la recherche et les soins des grandes missions des centres. Les projets médico-scientifiques des centres proposent notamment des enseignements et de la formation continue en cancérologie aux professionnels médicaux et paramédicaux, internes et externes aux centres.

Principaux repères en matière de certification professionnelle

Une première réunion d'information, réunissant les participants des GTP « Emplois » et « Alternance » s'est tenue le 29 novembre 2019. Elle avait pour objectif de poser les grands repères de la certification professionnelle et de lancer la réflexion sur l'opportunité, pour les centres, de mettre en œuvre et porter leurs propres certifications à l'attention de leurs professionnels mais aussi de tous ceux du secteur associatif, commercial ou public souhaitant développer leurs compétences en matière de cancérologie.

L'ordre du jour reposait sur les points suivants :

- schéma de la professionnalisation :
 - avec notamment différenciation entre certifications déposées au Répertoire national des certifications professionnelles et au répertoire spécifique ;
- dispositifs d'accès à la formation et lien avec la certification ;
- rôle des acteurs de la formation dans la démarche de certification (branches, France compétences, OPCO...) ;
- réflexion et argumentation sur le choix de la typologie de certification ;
- présentation et analyse de l'approche technique de la certification :
 - référentiels de compétences et d'évaluation ;
 - valeur d'usage de la certification ;
 - processus qualité de la certification ;
- calendrier de mise en œuvre d'une démarche de certification.

Préparateur en pharmacie : le premier public visé par une certification professionnelle portée par la FNCLCC

Un emploi en pleine mutation, nécessitant le développement de compétences complémentaires et nouvelles...

Le GTP « Emplois » a identifié le métier de Préparateur en pharmacie comme étant en mutation dans la branche.

Un diplôme initial intégrant très insuffisamment les spécificités de la cancérologie

Les nouveaux embauchés, diplômés du BP de préparateur en pharmacie, doivent être accompagnés et formés à leur arrivée sur la stérilisation, la radio pharmacie, la préparation de chimiothérapie, la recherche clinique... autant de thématiques centrales dans les centres, auxquelles leur diplôme les a relativement peu préparés, d'autant plus qu'il date de 1997.

Une démarche sécurité et qualité exigeante

Assurer la sécurité et la qualité des opérations pharmaceutiques réalisées en pharmacie à usage intérieur demande une formation spécifique du préparateur en pharmacie.

L'introduction de la robotisation à anticiper

Enfin, les centres commencent à anticiper l'introduction progressive de robots dans la préparation des médicaments, qui aura un impact important sur le métier de préparateur en pharmacie.

... dans un parcours professionnel conçu, dispensé et reconnu par les centres

Chaque centre déployant déjà un dispositif interne de développement des compétences des Préparateurs en pharmacie nouvellement embauchés, la réunion du 29 novembre 2019 a confirmé la légitimité des centres à porter une certification professionnelle en cancérologie.

Les centres identifient d'autres bénéfices à cette initiative, qui constitue également un véritable facteur d'attractivité de la cancérologie et un levier de fidélisation. Ainsi, cette certification serait intégrée à un parcours professionnel permettant l'accès au groupe de rémunération supérieur.

Les prochaines étapes du GTP « Certification professionnelle »

La réunion du 29 novembre 2019 a permis de valider les premiers éléments suivants :

- l'existence d'un réel besoin, qui n'est qu'en partie couvert par un diplôme déjà existant (préparateur en pharmacie hospitalière) pour les préparateurs en pharmacie (des centres et de tout autre structure relevant du secteur associatif, commercial ou public) ;
- la légitimité de la branche des CLCC à porter une certification professionnelle, si possible en partenariat avec d'autres branches du secteur, via la CPNE-FP du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
- la légitimité des entres, via leurs organismes de formation, à concevoir et dispenser le parcours de formation permettant d'y accéder ;
- le ciblage de l'inscription au répertoire spécifique (des compétences complémentaires au BP) ;
- la garantie d'une reconnaissance, par les centres, des compétences acquises.

Afin d'aller plus loin, les prochains travaux paritaires devront porter sur :

- la rédaction d'une note d'opportunité ;
- l'intitulé de la certification professionnelle ;
- l'identification d'un référentiel d'activités, puis de compétences ;
- la construction d'un référentiel d'évaluation.

Avenant n° 2016-02 du 22 juin 2016

relatif à la modification de l'article 2.4.3.4

« Absences liées aux charges de famille »

NOR : ASET2050572M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet la modification d'un article de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.4.3.4 « Absences liées aux charges de famille »

L'article 2.4.3.4. de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié comme suit :

« 2.4.3.4. Absences liées aux charges de famille

Le salarié ayant 9 mois d'ancienneté bénéficie, en tant que de besoin, au moment de l'évènement, d'autorisations d'absences rémunérées selon les conditions suivantes :

- six jours calendaires et par an en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de seize ans et vingt ans pour un enfant handicapé ;
- quatre jours calendaires et par an pour la maladie d'un enfant de moins de quatorze ans et vingt ans pour un enfant handicapé.

Un plafond est fixé à douze jours par famille et par an.

Quatre jours supplémentaires sont accordés, selon les mêmes conditions, en cas d'enfant handicapé, titulaire d'une carte d'invalidité à 80 %.

Un certificat médical doit être présenté au retour.

De plus, trois heures trente minutes sont accordées pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de douze ans, et sans limite d'âge pour les enfants handicapés. Ces trois heures trente minutes peuvent être fractionnées, en deux fois maximum, le jour de la rentrée scolaire ou sur plusieurs jours en cas de rentrées scolaires échelonnées de plusieurs enfants. L'octroi de cette autorisation d'absence reste subordonnée au bon fonctionnement des services. En cas de report pour nécessités de service, ces trois heures trente minutes peuvent être prises, en accord avec la hiérarchie, dans les 15 jours calendaires suivant la date de la rentrée scolaire.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, les autorisations ne se cumulent pas mais le droit peut être réparti selon le souhait exprimé préalablement à la direction.

Des facilités supplémentaires et, notamment, des absences avec possibilités de récupération, peuvent être accordées quand le salarié en fait la demande avec justification. Ces journées supplémentaires peuvent être également décomptées du compte épargne temps. »

Article 2 | Date d'application

Les dispositions visées à l'article 1^{er} du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 22 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2019-01 du 11 avril 2019
relatif au parcours professionnel des emplois du groupe B

NOR : ASET1950869M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FO CLCC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 2008-02 du 21 février 2008 relatif au parcours professionnel dans les centres de lutte contre le cancer (CLCC) pour le personnel non praticien avait créé, dans son article 3, un premier palier du parcours professionnel pour les emplois du groupe B.

Les emplois du groupe B étant les seuls emplois entrant dans le champ d'application de la validation des acquis professionnels dont le parcours se fait sur un seul palier, il est décidé de modifier la convention collective nationale des CLCC afin d'instaurer un palier 2 permettant la reconnaissance de la progression de la qualification de ces emplois.

Article 1^{er} | Création d'un deuxième palier du parcours professionnel pour les emplois du groupe B

Les titulaires des emplois classés au groupe B sont éligibles aux dispositions relatives au parcours professionnel dans le respect des dispositions de l'article 2.9.1. « Validation du parcours professionnel – Dispositions communes » de la convention collective nationale des CLCC et de son avenant n° 2008-02 du 21 février 2008. Ainsi, l'ensemble des modalités pratiques d'évaluation du parcours professionnel des salariés du groupe B sont désormais alignées sur celles des autres emplois.

Prenant acte de la mesure mise en place par avenant 2008-02 du 21 février 2008, article 3, instaurant un premier palier du parcours pour les emplois du groupe B, les signataires conviennent de mettre en place les dispositions relatives au palier 2 suivantes :

- à compter du 1^{er} jour de la 11^e année dans l'emploi, les titulaires des emplois classés au groupe B bénéficient d'une évaluation des compétences exercées dans le ou les postes occupés pendant leur parcours, quel que soit le mode d'accès à leur emploi (accès direct ou accès par promotion) ;
- la validation des compétences est valorisée par le passage au RMAG 2 du groupe B de l'emploi tel qu'établi dans les grilles conventionnelles ci-après :

Emplois	Janv-19		
	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
Employé administratif qualifié		18 256	19 366
Aide-diététicien		18 256	19 366
Ouvrier spécialisé		18 256	19 366
Agent de service qualifié	18 256	18 256	19 366
Employé d'archives			19 366
Brancardier		18 256	19 366
Agent d'accueil/standardiste		18 256	19 366

Article 2 | Modalité de mise en place de cette nouvelle mesure du parcours professionnel pour les emplois du groupe B

En 2019, l'ensemble des centres de lutte contre le cancer s'engage :

- à évaluer l'ensemble des titulaires des emplois du groupe B remplissant les conditions requises de durée dans l'emploi du deuxième palier ;
- à faire bénéficier de la valorisation du RMAG 2 les salariés dont les compétences auront été validées avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019. À compter du 1^{er} janvier 2020, la valorisation du parcours professionnel des emplois visés par le présent avenant se fera selon les modalités communes prévues à l'article 2.9.1 de la convention collective nationale des CLCC et des règles définies par l'avenant n° 2008-02 du 21 février 2008.

Article 3 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 4 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative non signataire ni adhérente à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 qui souhaiterait signer le présent avenant de révision devra préalablement adhérer à la convention collective nationale.

Cette adhésion s'effectue par simple déclaration déposée en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion doit également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires de la convention collective nationale.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 6 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2019-03 du 20 juin 2019

à l'accord n° 2019-02 du 11 avril 2019

relatif aux salaires

NOR : ASET1951129M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FO CLCC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation avec les organisations syndicales représentatives dans les CLCC sur la politique salariale 2019 a abouti à la signature, le 11 avril 2019, d'un accord salarial. Cet accord revoit, notamment, le montant des indemnités d'exercice pour les infirmiers spécialisés IADE, IBODE et IPUER.

Certaines IADE, IBODE et IPUER exercent l'emploi de principalat et sont par conséquent classées sur l'emploi CCN de principalat. Elles bénéficient de l'indemnité d'exercice au même titre que les IADE, IBODE et IPUER.

De ce fait, il est décidé que leurs indemnités d'exercice soient revalorisées dans les mêmes proportions que celles des IADE, IBODE et IPUER.

Le présent avenant modifie donc l'article 4 de l'accord salarial n° 2019-02 du 11 avril 2019.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 sur la revalorisation des indemnités d'exercice pour les infirmiers spécialistes

L'article 4 est désormais rédigé comme suit :

« Depuis le 1^{er} janvier 2002, les diplômes d'état des infirmiers spécialisés – infirmier anesthésiste DE (IADE), infirmier de bloc opératoire DE (IBODE), infirmier de puériculture DE (IPUER) – sont reconnus par le versement d'une indemnité d'exercice (art. 2.5.4.4 de la convention collective nationale des CLCC).

L'indemnité d'exercice des infirmiers spécialisés est revalorisée, au 1^{er} janvier 2019, comme suit :

- 2 000,00 € pour les IADE ;
- 1 500,00 € pour les IBODE et les IPUER ;
- 3 089,64 € pour les principales IADE ;
- 1 507,39 € pour les principales IBODE et les principales IPUER.

Les montants s'entendent annuels bruts.

Pour rappel, ces indemnités d'exercice sont revalorisées annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée. »

Article 2 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, de manière rétroactive, au 1^{er} janvier 2019.

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2019-04 du 5 juillet 2019
relatif au dialogue social

NOR : ASET1951277M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO CLCC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la révision de certaines dispositions des chapitres 2 et 3 du titre 4 de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999 relatives au dialogue social au niveau des centres de lutte contre le cancer ainsi qu'au niveau national.

À compter de l'entrée en vigueur de cet avenant et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2019, les dispositions antérieures de la CCN des CLCC relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT continuent de s'appliquer dans les centres n'ayant pas encore mis en place leur comité social et économique.

Partie I Dialogue social au niveau des centres de lutte contre le cancer

Article 1^{er} | Modification de l'article 4.2.1 « Préambule »

L'article 4.2.1 « Préambule » est désormais rédigé comme suit :

« 4.2.1. Préambule

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions du comité social et économique sont celles qui résultent du code du travail.

Il revient aux centres qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections de la délégation du personnel au comité social et économique. »

Article 2 | Suppression de l'article 4.2.2 « Délégués du personnel »

L'article 4.2.2 « Délégués du personnel » et ses dispositions sont supprimés.

Article 3 | Modification de l'article 4.2.3 « Membres du comité d'entreprise »

L'article 4.2.3 « Membres du comité d'entreprise », renuméroté 4.2.2 et intitulé « Comité social et économique », est désormais rédigé comme suit :

« 4.2.2. Comité social et économique

L'institution d'un comité social et économique est obligatoire dans toute entreprise relevant du secteur privé, et occupant au moins 11 salariés.

4.2.2.1. Attributions générales

Le comité social et économique a pour missions principales :

- d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de leur centre, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans le centre ;
- de participer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité, à l'amélioration de leurs conditions de travail ainsi qu'à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle, de procéder à l'analyse des risques professionnels, des conditions de travail et de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels ;
- de donner son avis lors des consultations prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et, notamment, sur le bilan de formation et sur le plan de développement des compétences du centre.

Le directeur du centre, ou son représentant, est tenu de fournir au comité social et économique un certain nombre de documents et de porter à la connaissance de celui-ci certaines informations soit périodiquement, soit ponctuellement. La liste de ces documents et de ces informations est prévue par le code du travail.

Afin de favoriser le dialogue social, les directions de centre s'engagent à fournir ces renseignements dans les délais permettant aux membres des comités sociaux et économiques de jouer leur rôle de partenaires sociaux.

4.2.2.2. Activités sociales et culturelles

Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques sont l'une des formes de la vie sociale au sein des centres.

Les directions des centres sont attentives à doter les comités sociaux et économiques de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant à ces activités une réalité concrète.

Ainsi, les sommes consacrées par les centres au financement des activités sociales et culturelles assurées par le comité social et économique, quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne pourront être inférieures à 1,15 % de la masse salariale totale, de tous les salariés, de l'exercice précédent. L'application de ce taux ne pourra entraîner une diminution des sommes précédemment allouées au comité social et économique.

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

4.2.2.3. Commissions

Les commissions du comité social et économique prévues par le code du travail sont constituées au sein de chaque centre selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elles peuvent être également mises en place par accord d'entreprise ou dans le cadre du règlement intérieur du comité social et économique.

Le temps passé aux séances des commissions est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures dont bénéficient les membres du comité social et économique dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le code du travail.

4.2.2.3.1. Commission de la formation professionnelle

La commission de la formation professionnelle est chargée de préparer les délibérations du comité en vue de la consultation sur les orientations stratégiques du centre et de celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans les domaines qui relèvent de sa compétence, et d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés et leur information en matière de formation.

Elle est également chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des handicapés.

4.2.2.3.2. Autres commissions

Les autres commissions du comité social et économique pouvant être constituées sont notamment :

- la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
- la commission économique ;
- la commission d'information et d'aide au logement ;
- la commission de l'égalité professionnelle ;
- la commission des marchés, qui obéit à des règles spécifiques pour sa mise en place.

Il est possible de créer des commissions autres que celles prévues par la loi par accord d'entreprise. »

Article 4 | Modification de l'article 4.2.4.1 « Local syndical »

Le dernier alinéa de l'article 4.2.4.1 « Local syndical », renuméroté 4.2.3.1, est désormais rédigé comme suit :

« Le local syndical est affecté aux activités des sections syndicales et des syndicats. Les délégués syndicaux y ont accès dans l'exercice de leurs attributions. Les salariés peuvent y accéder librement en dehors de leur temps de travail. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 5 | Modification de l'article 4.2.4.3 « Autorisation syndicale d'absence »

L'article 4.2.4.3 « Autorisation syndicale d'absence » est complété, après le 1^{er} alinéa, des 2 alinéas suivants :

« Ce nombre de 20 jours maximum d'absence peut être augmenté et porté jusqu'à 30 jours maximum sur demande motivée de l'organisation syndicale et après accord de la direction du centre.

Le fractionnement des jours d'absence en demi-journée est possible après accord de la direction du centre. »

Article 6 | Modification de l'article 4.2.4.4 « Exercice d'un mandat électif »

Le 1^{er} alinéa de l'article 4.2.4.4 « Exercice d'un mandat électif », renuméroté 4.2.3.4, est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés des centres, désignés membres des organismes directeurs des syndicats conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis, bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour exercer leur mandat dans le cadre de ces organismes directeurs. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 7 | Modification de l'article 4.2.4.5 « Congé de formation économique, sociale et syndicale »

L'article 4.2.4.5 « Congé de formation économique, sociale et syndical », renuméroté 4.2.3.5, est désormais rédigé comme suit :

« Les membres du comité social et économique bénéficient des formations prévues par le code du travail.

À chaque élection :

- les membres titulaires et suppléants du comité social et économique bénéficient d'un droit à stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours ;
- les membres du comité social et économique et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient d'un droit à stage de formation en santé, sécurité et conditions de travail d'une durée maximale de 5 jours.

Ces autorisations d'absence pour suivre ces formations sont prises sur le temps de travail et sont rémunérées comme telles. Le temps consacré à ces formations n'est pas déduit des heures de délégation.

Par ailleurs, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, tout salarié peut bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dont la durée n'excède pas 12 jours par an. Cette durée peut être portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. »

Article 8 | Modification de l'article 4.2.4.7 « Détachement syndical »

Le 1^{er} alinéa de l'article 4.2.4.7 « Détachement syndical », renuméroté 4.2.3.7, est désormais rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales ont la possibilité de détacher à temps plein ou à temps partiel un salarié à titre syndical dans les conditions prévues par le code du travail et l'accord du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale du 23 avril 2015 et ses avenants. La demande doit être formulée 3 mois à l'avance. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 9 | Suppression de l'article 4.2.5 « Organisation et conditions de travail »

L'article 4.2.5 « Organisation et conditions de travail » est supprimé.

Partie II Dialogue social au niveau national

Article 10 | *Modification de l'article 4.3.2.2.4 « Frais de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives et négociatrices »*

Le montant du MG est porté de 644 à 800.

Article 11 | *Modification de l'article 4.3.4.3 « Fonctionnement »*

L'alinéa 1^{er} de l'article 4.3.4.3 « Fonctionnement » est désormais rédigé comme suit :

« Le comité social de concertation se réunit au moins 2 fois par an, sur ordre du jour préparé et envoyé par la FNCLCC »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Partie III Autres modifications

Article 12 | *Modification de l'article 2.9.1.1 « Principes généraux »*

Il est ajouté après le premier alinéa de l'article 2.9.1.1 « Principe généraux », un alinéa rédigé de la manière suivante :

« Le montant consacré par les centres au financement de la formation professionnelle continue ne peut être inférieur à 2,45 % de la masse salariale brute. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 13 | *Modification de syntagmes dans plusieurs dispositions de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999*

Les parties conviennent :

- de remplacer le terme « comité d'entreprise » par « comité social et économique » aux articles 1.2.2.3, 1.4.5, 2.1.6.1, 2.5.2.2.2, 2.5.3.2.2, 2.7.3, 2.8.1, 2.9.1.2, 2.9.2.2.2, 2.10.1, 2.10.3, 2.12.3.6.1, 2.12.3.6.2 et 5.1.2.1 ;
- de remplacer le terme « délégués du personnel » par « membres du comité social et économique » à l'article 2.11.1.5 ;
- de supprimer le terme « CHSCT » à l'article 2.1.6.1 ;
- de supprimer le terme « délégués du personnel » aux articles 1.4.5, 2.5.2.2.2, 2.5.3.2.2, 2.7.3, 2.9.2.2.2, 2.10.3 et 5.1.2.1.

Article 14 | *Renumérotation de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999*

La convention collective nationale des CLCC sera renumérotée, si nécessaire, pour tenir compte des modifications apportées par le présent avenant.

Partie IV Dispositions diverses

Article 15 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 16 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative non signataire ni adhérente à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, qui souhaiterait signer le présent avenant de révision, devra préalablement adhérer à la convention collective.

Cette adhésion s'effectue par simple déclaration déposée en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion doit également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires et adhérentes de la convention collective.

Article 17 | Révision

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande.

Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

Article 18 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2020-02 du 3 juin 2020

relatif à la création d'une indemnité spécifique
pour les aides-soignants

NOR : ASET2250575M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FO CLCC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) et les organisations syndicales représentatives au niveau national ont entamé une réflexion sur les emplois émergents, en mutation et en tension dans le cadre d'une négociation sur l'emploi et la formation dans les centres de lutte contre le cancer (CLCC).

Les premières conclusions ont abouti à identifier un certain nombre d'emplois pour lesquels un manque d'attractivité et des difficultés de recrutement se font ressentir.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de définir des conditions favorables à la reconnaissance du travail et des compétences des salariés positionnés sur ces emplois passant nécessairement par des mesures salariales catégorielles.

Après négociation, il est décidé la création d'une indemnité spécifique pour les aides-soignants.

Cette mesure porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Création d'une indemnité spécifique pour les aides-soignants

Est ajouté après l'article 2.5.4.4, un article 2.5.4.5 « Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants propres à chaque centre » rédigé de la manière suivante :

« 2.5.4.5. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants propres à chaque centre

Une indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants propres à chaque centre est mise en place dans les conditions définies à l'annexe 2, chapitre 1.

Cette indemnité est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée. »

Concomitamment, est ajouté après l'article A-2.1.2.4, un article A-2.1.2.5 « Indemnité liée à l'exercice aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants propres à chaque centre » rédigé de la manière suivante :

« A-2.1.2.5. Indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel des aides-soignants propres à chaque centre

L'indemnité visée à l'article 2.5.4.5 du titre 2, chapitre 5 est définie comme suit :

■ Aides-soignants : une indemnité spécifique de 1 200,00 € annuels bruts est attribuée aux aides-soignants classés dans le groupe D.

Cette indemnité spécifique ne se cumule pas avec les primes, indemnités ou compléments de salaire ayant le même objet versés par les centres.

Le complément de rémunération conventionnel mentionné à l'avenant du 21 juin 2004 relatif aux mesures transitoires des personnels non médicaux et les mesures salariales individuelles qui ne résultent pas d'accords collectifs ou de décisions unilatérales de l'employeur (DUE) sont cumulables avec l'indemnité spécifique.

Il est précisé que lorsque des mesures salariales collectives résultant d'accords collectifs ou de DUE (prime, indemnité ou compléments de salaire) ayant le même objet que cette indemnité spécifique sont versées par un centre, le salarié bénéficie uniquement du montant du dispositif le plus élevé (l'indemnité spécifique ou la mesure salariale collective du centre).

L'indemnité spécifique est revalorisée annuellement, à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée.

Le montant des augmentations générales s'applique aux mesures salariales collectives ayant le même objet versées dans les centres. »

Article 2 | Renumerotation de l'article A-2.1.2.4 « Astreintes »

L'article actuel A-2.1.2.4 « Astreintes » est renuméroté A-2.1.2.6.

Article 3 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 4 | Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative non signataire ni adhérente à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, qui souhaiterait signer le présent avenant, devra préalablement adhérer à la convention collective.

Cette adhésion s'effectue par simple déclaration déposée en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion doit également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires et adhérentes de la convention collective.

Article 5 | Révision

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande.

Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

Article 6 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 3 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2126 | **MÉTALLURGIE**

(Gard et Lozère)

(27 décembre 1999)

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 24 mars 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et à la valeur du point pour l'année 2022

NOR : ASET2250570M

IDCC : 2126

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

UIMM Gard Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

ont décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2022

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2022 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG sont déterminées pour un horaire collectif de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque que celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3 | Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,15 euros à compter du 1^{er} avril 2022.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4 | Clause de revoyure

La fixation du barème des RAG et celle de la valeur du point tiennent compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 2,88 % au cours de l'année 2022, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2022. Si le taux convenu ci-dessus est atteint au-delà de cette date, cette situation sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2023 qui débutera en début d'année suivante.

Article 5 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale conclue le 7 février 2022, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2024.

Article 7 | Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 24 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2022 (RAG)

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	19 483
	145	19 504
	155	19 543
II	170	19 621
	180	19 713
	190	19 873
III	215	20 509
	225	20 856
	240	21 638
IV	255	22 362
	270	23 080
	285	24 861
V	305	27 646
	335	29 140
	365	30 574
	395	33 459

Brochure n° 3156 | Convention collective nationale

IDCC : 2149 | **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

Avenant n° 72 du 16 mars 2022
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2250559M

IDCC : 2149

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

SNAD ;

SNEFiD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont conclu un avenant n° 71 le 5 novembre 2021, relatif aux salaires minima conventionnels.

Par cet avenant, il a été convenu d'augmenter la valeur du point de 2,5 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchets ont donc été abrogées et remplacées en conséquence.

Depuis le 5 novembre 2021, le contexte géopolitique a évolué, d'une manière totalement imprévisible.

En effet, le conflit politique et les opérations militaires en cours, opposant la Russie et l'Ukraine, ont des conséquences mondiales, et notamment économiques.

L'économie française, comme celle de tout pays du monde, est impactée par ce conflit, dont le caractère exceptionnel ne peut être négligé et ignoré par les partenaires sociaux.

C'est au regard de ce contexte politique et économique inédit et exceptionnel que les partenaires sociaux ont alors décidé de se réunir à nouveau, afin de conclure un nouvel avenant relatif aux salaires minima conventionnels afin de compléter l'avenant n° 71 et les négociations salariales de la branche pour l'année 2022.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 mars 2022, et se sont entendus sur les termes du présent avenant.

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 0,4 %.

Les dispositions de l'article 3.6, III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 16,32 €.

Par conséquent, les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 5,06 €.

Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,79 €. »

Article 2 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

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

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} avril 2022 pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Principes fondamentaux

Les organisations patronales signataires insistent sur le caractère exceptionnel de la présente négociation et rappellent que les négociations sur les salaires sont et doivent demeurer annuelles. Le présent accord ne pourra, en aucun cas, être invoqué par les organisations syndicales ultérieurement et ne pourra en aucun cas constituer un usage.

Article 6 | Engagement de suivi

Les parties s'engagent à suivre l'application du présent accord et à se revoir au plus tard en septembre 2022 afin d'apprécier les impacts de cette décision exceptionnelle sur les entreprises et les salariés.

Article 7 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 8 | Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en 2 exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes Paris.

Article 9 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relative à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2344 | **SIDÉRURGIE**

(20 novembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

Avenant du 8 avril 2022

relatif aux barèmes annuels garantis, primes et indemnités
pour l'année 2022

NOR : ASET2250577M

IDCC : 2344

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

GESiM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FCM FO,

d'autre part,

Le GESiM et les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC, CGT et FO se sont réunis les 29 mars et 4 avril 2022 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la convention collective de la sidérurgie et ses barèmes notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur.

Les signataires sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2022, par les valeurs suivantes :

(En euros.)

Indice	Niveau	Grille de transposition	BAG 2022
140	I		19 695
145			19 704
155			19 715

Indice	Niveau	Grille de transposition	BAG 2022
170	II		19 724
180			19 838
190			19 986
215	III		20 533
225			20 912
240			21 466
255	IV	60	21 974
270		68	23 037
285		76	24 091
305	V	80	25 788
335		86	28 204
365		92	30 378
395		100	32 578

Article 2 | *Prise en charge des frais de transports personnels*

Le barème unique de l'annexe IV prévu à l'article 38 de l'avenant mensuels de la convention collective est remplacé à compter du 1^{er} avril 2022 par celui indiqué dans l'annexe au présent avenant.

Article 3 | *Prime exceptionnelle*

Une prime exceptionnelle d'un montant de 100 euros bruts sera versée à tous les salariés présents à l'effectif de l'entreprise au 1^{er} avril 2022.

Cette prime sera versée avec les appointements du mois d'avril 2022.

Pour les salariés à temps partiel, cette prime sera proratisée en fonction de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Article 4 | *Négociations annuelles obligatoires 2023*

Afin de tenir compte des évolutions contextuelles, les parties conviennent de se donner rendez-vous dès le mois de janvier 2023 pour engager les NAO au titre de l'année 2023.

Article 5 | *Dépôt*

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Annexe IV (créée par avenant du 11 mars 2015 en remplacement de l'annexe VII)

Frais de transports personnels (art. 38 du chapitre IX)

Prise en charge des frais de transports personnels – Barème unique

Distance domicile/travail (km)	Trajet aller et retour (km)	Barème journalier (en euros)
2	4	1,29
3	6	1,71
4	8	2,15
5	10	2,67
6	12	2,95
7	14	3,35
8	16	3,72
9	18	4,07
10	20	4,44
11	22	4,77
12	24	5,12
13	26	5,45
14	28	5,80
15	30	6,11
16	32	6,45
17	34	6,73
18	36	7,05
19	38	7,36
20	40	7,65
21	42	7,99
22	44	8,25
23	46	8,56
24	48	8,86
25	50	9,16
26	52	9,43
27	54	9,71
28	56	10,00
29	58	10,29
30	60	10,55

Distance domicile/travail (km)	Trajet aller et retour (km)	Barème journalier (en euros)
31	62	10,84
32	64	11,11
33	66	11,39
34	68	11,64
35	70	11,94
36	72	12,19
37	74	12,45
38	76	12,73
39	78	12,99
40	80	13,25
41	82	13,52
42	84	13,77
43	86	14,04
44	88	14,28
45	90	14,53
46	92	14,81
47	94	15,05
48	96	15,31
49	98	15,55
50	100	15,80
51	102	16,05
52	104	16,31
53	106	16,55
54	108	16,80
55	110	17,04
56	112	17,29
57	114	17,52
58	116	17,77
59	118	18,02
60	120	18,25

Exemple de lecture du barème :

- pour une distance domicile-travail de 20 km ;
- le trajet aller-retour représentant 40 km ;
- l'indemnité quotidienne est de 7,65 €.

Le barème journalier est établi en tenant compte du trajet aller/retour correspondant à chaque distance domicile/travail.

Brochure n° 3316 | Convention collective nationale

IDCC : 2372 | **DISTRIBUTION DIRECTE**

Avenant n° 35 du 31 mars 2022
relatif aux rémunérations minimales à compter du 1^{er} avril 2022

NOR : ASET2250560M

IDCC : 2372

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

SDD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Augmentation des minima conventionnels

Les partenaires sociaux et les représentants du SDD se sont réunis lors de groupes de travail et d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour mener les négociations annuelles obligatoires successivement les 13 janvier 2022, 1^{er} février 2022 et 14 mars 2022.

Les partenaires sociaux et les représentants du SDD ont décidé de reprendre les travaux de négociations sur la refonte des minima conventionnels de la branche suite aux revalorisations successives du Smic du 1^{er} octobre 2021 et du 1^{er} janvier 2022.

En effet, il est constaté que suite aux revalorisations successives du Smic depuis 2015, date de la dernière révision de la grille des minima conventionnels, le minima du coefficient 1.2 est positionné au-dessus du minima du coefficient 1.3.

Après différents échanges entre les partenaires sociaux et les représentants du SDD, il a été convenu d'ajuster la grille.

À compter du 1^{er} avril 2022 les rémunérations minimales définies à l'annexe II de la CCNDD, réévaluées par l'avenant n° 7 du 15 mars 2006, de l'avenant n° 11 du 20 juin 2007, de l'avenant n° 13 du 2 juillet 2008, de l'avenant 20 du 24 juin 2011 et de l'avenant 28 du 28 juin 2013 sont fixés de la façon suivante :

Niveaux	Montants retenus pour le calcul de la prime ancienneté jusqu'au 31 mars 2022	Minimums conventionnels bruts applicables jusqu'au 31 mars 2022	Minimums conventionnels bruts applicables au 1 ^{er} avril 2022
1.1	1 603,12 €	1 603,12 €	1 603,12 €
1.2	1 685,00 €	1 685 €	1 685,00 €
1.3	1 599,00 €	1 685 €	1 700,00 €
2.1	1 659,00 €	1 685 €	1 715,00 €
2.2	1 719,00 €	1 719,00 €	1 744,00 €
2.3	1 779,00 €	1 779,00 €	1 804,00 €
3.1	1 929,00 €	1 929,00 €	1 929,00 €
3.2	2 079,00 €	2 079,00 €	2 079,00 €
3.3	2 429,00 €	2 429,00 €	2 429,00 €
4	3 129,00 €	3 129,00 €	3 129,00 €

Article 2 | Modalité de dépôt et dénonciation

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail sur la plateforme « TéléAccords », et un exemplaire unique sera remis au du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris par le syndicat de la distribution directe, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du code du travail.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Afin que l'ensemble des entreprises de la distribution directe puisse profiter de cet avenant, ce dernier s'applique uniformément aux entreprises, sans distinction d'effectif ; les partenaires sociaux ont considéré que le texte n'a pas à comporter de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions contenues dans l'avenant s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour les dispositions pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord du 25 janvier 2022

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2022
(Grand-Est)

NOR : ASET2250579M

IDCC 2609

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

EST SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand-Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand-Est ;

URCB CFDT Grand-Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Metz en date du 25 janvier 2022 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand-Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand-Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des

ETAM du bâtiment des entreprises du Grand-Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 675,51	1 675,51	1 675,51
B	1 759,91	1 759,91	1 759,91
C	1 874,43	1 874,43	1 874,43
D	2 019,11	2 019,11	2 019,11
E	2 214,34	2 248,05	2 231,59
F	2 507,08	2 507,08	2 507,08
G	2 826,64	2 826,64	2 826,64
H	3 016,69	3 043,56	3 037,09

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand-Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz le 25 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES
CYNÉGÉTIQUES**

Avenant n° 15 du 14 avril 2022
relatif à la rémunération

NOR : ASET2250567M

IDCC : 2697

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

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

Après avoir rappelé :

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Six nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011 et le 15 décembre 2015 (durée déterminée). Un septième avenant à durée indéterminée a été signé le 11 mai 2016.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les sept avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016 et 10 août 2016.

Un huitième avenant à durée indéterminée relatif à la rémunération et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel a été signé par les partenaires sociaux le 30 mai 2017 étendu le 15 janvier 2018.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 14 avril 2022 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2022.

Les parties sont convenues de ce qui suit.

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

1.1. Structures concernées par le présent accord

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- l'ensemble des fédérations régionales, départementales et interdépartementales des chasseurs (les « Fédérations ») ;
- la Fédération nationale des chasseurs, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage et le syndicat national des chasseurs de France (les « organismes nationaux ») ;
- toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2. Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

La valeur du point INM est fixée à 4 7801 € euros à compter du 1^{er} mai 2022 avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2022.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 343 points INM à la date de signature du présent avenant.

Article 3 | *Avantage familial conventionnel*

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- deux enfants :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- trois enfants :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
 - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
 - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

Article 4 | *Durée, date d'effet, dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

Le présent accord a une durée indéterminée.

Les parties rouvriront des négociations annuelles au titre des salaires pour l'exercice 2023.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 14 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **2992** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Indre-et-Loire)

Avenant du 28 mars 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250585M

IDCC : 2992

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

UIMM Loiret Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métallurgie Indre-et-Loire ;

CFE-CGC Indre-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire (IDCC 2992) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire (IDCC 2992), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes,

conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire et ses annexes ;
- barème des primes mensuelles d'ancienneté – novembre 2001 ;
- barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) – octobre 2005 ;
- accord paritaire du 30 avril 2003 relatif aux salaires annuels garantis (SAG) – Annexe III ;
- accord du 7 octobre 2005 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) – Annexe III ;
- accord du 4 juillet 2006 applicable à partir de l'année 2006 pour les rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à partir du 1^{er} août 2006 pour les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) – Annexe III ;
- accord du 19 novembre 2007 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) – Barème des RAG 2007 – Barème des primes mensuelles d'ancienneté ;
- accord du 27 octobre 2008 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 9 novembre 2009 sur les salaires – Extension par arrêté du 8 mars 2010 (JO du 13 mars 2010) ;
- accord du 9 novembre 2009 relatif aux primes d'ancienneté des personnels non cadres ;
- accord du 9 novembre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;
- accord du 12 juillet 2010 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) – Barème du 12 juillet 2010 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) pour 2010 – Barème du 12 juillet 2010 relatif aux primes d'ancienneté pour 2010 à partir du 1^{er} septembre 2010 ;
- accord du 17 octobre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) – Barème du 17 octobre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à partir de l'année 2011 – Barème du 17 octobre 2011 relatif aux primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1^{er} décembre 2011 ;
- accord du 20 avril 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ainsi que les barèmes des primes mensuelles d'ancienneté et RAG ;
- accord du 29 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) – Barème des RAG 2013 – Barème des primes mensuelles d'ancienneté ;
- accord du 16 juillet 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) ;
- accord du 7 octobre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) – Barème des RAG 2014 – Barème des primes mensuelles d'ancienneté au 1^{er} novembre 2014 ;
- accord du 7 novembre 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à partir de l'année 2017 ;
- accord du 5 juillet 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à partir de l'année 2018 ;
- accord du 30 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point ;
- accord du 25 novembre 2019 sur les rémunérations ;
- accord du 12 avril 2021 sur les rémunérations.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'avenant du 2 octobre 2017 relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire (IDCC 2992). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions de l'avenant du 2 octobre 2017 à la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire susmentionnée, relatives à la protection sociale sont abrogées et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie conventionnelle de maintien de salaire qui demeure applicable.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est 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 à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Tours.

Fait à Tours, le 28 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 9 décembre 2020

à l'accord du 22 mars 2017
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2250565M

IDCC : 3223

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

UFM CFTD ;

FOMM UGICT CGT ;

CFE-CGC marine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties à l'avenant ont convenu de modifier les cotisations du régime de prévoyance incapacité temporaire de travail – Invalidité/incapacité permanente issues de l'accord interbranche du 22 mars 2017, instaurant un régime de prévoyance.

Le présent avenant, tout comme l'accord de 2017, s'appliquent aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des personnels officiers des entreprises de transport et services maritimes du 19 novembre 2012 (IDCC 3223) et la convention collective nationale des personnels d'exécution des entreprises de transport et services maritimes du 30 novembre 1950 (IDCC 5521).

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

Article 1^{er} | *Modification des cotisations*

L'article 10 de l'accord du 22 mars 2017 intitulé « Cotisations » est modifié comme suit :

« Article 10 | *Cotisations*

Le taux contractuel de l'accord de prévoyance est fixé à 2,23 %. Il est réparti de la façon suivante :

Garanties	Taux de cotisation
Incapacité temporaire	1,45 %
Invalidité/incapacité permanente	0,78 %
Total	2,23 %

Le taux de cotisation fixé est sans préjudice d'une répartition éventuellement plus favorable au salarié, instituée par l'acte juridique de mise en place ou de modification du régime complémentaire de prévoyance, répartie entre l'employeur et le salarié, selon les modalités minimales suivantes :

- employeur : 60 % ;
- salarié : 40 % . »

Article 2 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur et produit ses effets à compter du 1^{er} janvier 2021. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Révision*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'avenant si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'avenant est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 4 | *Dénonciation*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'avenant continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel avenant est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel avenant se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

Article 5 | Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants, du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et de la direction des affaires maritimes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Convention de référencement du 9 décembre 2020
relatif au régime obligatoire de prévoyance

NOR : ASET2250561M

IDCC : 3223

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

ADF ;

AG2R,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT ;

CFE-CGC marine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des conventions collectives nationales des entreprises de transport et services maritimes ont mis en place un régime de prévoyance par un accord de prévoyance du 22 mars 2017 et de son avenant n° 1 du 9 décembre 2020.

Les garanties de cet avenant de prévoyance revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif au personnel navigant relevant des entreprises françaises de transport et services maritimes : la convention collective nationale des personnels navigants d'exécution des entreprises transport et services maritimes (IDCC 5521) et de la convention collective nationale des navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Ces garanties permettent aux personnels navigants d'exécution et navigants officiers de bénéficier de prestations complémentaires prévoyance lorsqu'ils font l'objet :

- d'une prise en charge par la caisse générale de prévoyance de l'ENIM (Établissement national des invalides de la marine) donnant lieu à versement de prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou accident en cours de navigation ;
- d'une prise en charge par la caisse générale de prévoyance (ENIM) donnant lieu au versement des prestations en espèces, au titre de l'assurance maladie ou accident hors naviga-

- tion, lorsque la date de constatation de la maladie ou de l'accident se situe au cours d'une période donnant lieu, en application des lois et règlements en vigueur relatifs au travail maritime ou du contrat de travail maritime, au versement par l'entreprise d'une rémunération ;
- d'une prise en charge lors d'un congé maternité.

Dans ce cadre, la présente convention de référencement a pour objet de préciser les engagements de l'organisme assureur vis-à-vis des signataires de celle-ci et de formaliser leurs propres engagements.

La présente convention de référencement est établie au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion. Lorsque la législation ou la réglementation viennent modifier la portée des engagements de la présente convention, l'organisme assureur procède à la révision des conditions contractuelles.

I. Dispositions générales

Article 1^{er} | Objet

La présente convention de référencement a pour objet la définition des droits et obligations respectifs des signataires et plus particulièrement l'acceptation d'AG2R Prévoyance de son référencement pour assurer les garanties prévues par l'accord de prévoyance du 22 mars 2017 et de son avenant n° 1 du 9 décembre 2020.

Elle précise les modalités d'assurance et de gestion du régime de prévoyance.

Article 2 | Date d'effet. Durée

La présente convention de référencement prend effet au 1^{er} janvier 2021.

Elle est conclue pour une période allant jusqu'au 31 décembre de l'année civile de sa prise d'effet.

Elle pourra être résiliée par les deux parties, à savoir :

- par les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 1 de prévoyance du 9 décembre 2020 ;
- par AG2R Prévoyance.

Un délai de préavis de trois mois (3 mois) devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les parties prenantes de la présente convention.

La résiliation de la présente convention ne mettra pas fin automatiquement aux contrats de prévoyance souscrits par les entreprises de la branche.

L'organisme assureur pourra procéder à la résiliation des contrats de prévoyance souscrits par les entreprises par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant la fin de l'exercice civil.

Article 3 | Révision

La présente convention de référencement pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties. Les modifications seront étudiées lors d'une commission paritaire et actées en commun par les deux parties.

Les dispositions de la présente convention ont été établies sur la base des lois et règlements en vigueur au moment de sa conclusion.

Article 4 | Délégation de la gestion administrative du régime

a) La gestion des prestations du régime de prévoyance est confiée à :

SIACI SAINT HONORE, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, dont le siège social est 39, rue Mstislav-Rostropovitch, 75017 Paris, via son centre de gestion VIVINTER.

Les modalités et les conditions de délégation de gestion sont définies au sein du protocole de délégation de gestion conclu entre l'organisme assureur et le gestionnaire.

b) La gestion des cotisations est déléguée à :

BSR, SAS au capital de 37 500 € – RCS Nantes 501 744 544, conseil et courtier en assurances (exerçant conformément à l'article L. 521-2-1° b du code des assurances), n° ORIAS : 08 039 980.

Les modalités et les conditions de délégation de gestion sont définies au sein du protocole de délégation de gestion conclu entre l'organisme assureur et le gestionnaire.

Article 5 | Adhésion de l'entreprise. Obligations de l'adhérent

À effet du 1^{er} janvier 2021, AG2R Prévoyance propose un contrat d'adhésion aux entreprises à affiliation obligatoire pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche.

L'entreprise concernée, dénommée « l'adhérent » devra retourner à l'institution le contrat d'adhésion dûment rempli, daté et signé.

Le contrat d'adhésion prévoyance est composé de deux parties indissociables :

- les conditions générales AG2R Prévoyance ;
- le contrat d'adhésion reprenant la date d'effet, les catégories de personnel assuré, les garanties et cotisations.

L'adhérent devra affilier l'ensemble de ses salariés appartenant aux catégories définies par l'article 6 de la présente convention, sous contrat de travail à la date d'effet du 1^{er} janvier 2021 ainsi que ceux embauchés ultérieurement.

Les salariés bénéficieront des garanties dans les conditions définies à l'accord du dès leur date d'affiliation au régime de prévoyance.

L'entreprise adhérente devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné, en distinguant les participants en activité sur l'exercice de ceux en arrêt de travail ou en congé de maternité. Cet état récapitulatif comprendra notamment, pour chacun des salariés, le salaire annuel de référence.

Toute modification apportée à la présente convention est constatée par un avenant signé des parties.

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales AG2R Prévoyance du contrat d'adhésion de l'entreprise pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans les conditions particulières du contrat d'adhésion.

Article 6 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont ceux visés par l'avenant prévoyance du 9 décembre 2020 :

Le personnel navigant relevant de la convention collective nationale des personnels navigants d'exécution des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 5521) et de la convention collective nationale des navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Ces bénéficiaires sont nommés « salariés ».

Article 7 | Information des salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, AG2R Prévoyance rédigera une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche.

Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de cette notice d'information à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 8 | Les arrêts de travail en cours avant adhésion de l'entreprise

Les assurés sont couverts pour les risques nés à compter de la date d'effet de la souscription de l'entreprise.

Par ailleurs, les revalorisations des prestations déjà servies avant l'adhésion au 1^{er} janvier 2021, sont couvertes par la cotisation de 0,03 % prévue à cet effet.

L'entreprise qui adhère doit produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail (incapacité temporaire, invalidité/incapacité permanente professionnelle) sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

Si l'entreprise n'avait pas souscrit antérieurement un contrat collectif de prévoyance complémentaire auprès d'un organisme assureur, les assurés en arrêt de travail à la date d'adhésion de leur entreprise seront indemnisés en contrepartie du paiement d'une sur-cotisation ou d'une prime unique.

Article 9 | Portabilité

Les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage bénéficient du maintien des garanties du régime dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité s'apprécie en mois dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le dispositif de portabilité cesse dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice de l'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de décès ;
- en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité s'effectue dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et des conditions générales du contrat.

II. Garanties

Article 10 | Garanties

Les garanties couvertes sont :

- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente/invalidité.

Incapacité temporaire de travail

Maladie ou accident hors navigation	Du 21 ^e au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute en période de congé ^[1] .
Maladie ou accident en cours de navigation ayant donné lieu à une prise en charge de l'employeur	Du 31 ^e au 120 ^e jour d'arrêt de travail : 100 % de la rémunération nette en période de congé ^[2] . Du 121 ^e au 1 095 ^e jour d'arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute en période de congé ^[2] .
Maternité	À compter de la mise en inaptitude à la navigation : 100 % de la rémunération nette ^[3] .

[1] Calculée suivant le mode de calcul de la caisse générale de prévoyance, sur la base du dernier jour précédant la date d'arrêt et sous déduction des indemnités versées par la caisse générale de prévoyance (ENIM).
[2] Calculée sur la base du dernier jour précédant la date du débarquement et sous déduction des indemnités journalières versées par la caisse générale de prévoyance (ENIM), y compris les indemnités de nourriture éventuellement servies par elle.
[3] Incluant l'indemnité de nourriture en période de congé, sous déduction des prestations de la caisse générale de prévoyance (ENIM) et de l'indemnité versée par l'employeur à compter de la date de la mise en inaptitude à la navigation.

Invalidité et incapacité permanente

Maladie ou accident de la vie professionnelle	Taux d'incapacité accident de travail ou maladie professionnelle supérieur ou égal à 66 % : 75 % de la rémunération brute en période de congé ^[1] .
Maladie ou accident de la vie privée	Infirmité réduisant sa capacité de travail des 2/3 au moins : 75 % de la rémunération brute en période de congé ^[1] .

[1] Calculée sur la base du dernier mois précédant la date de prise en charge au titre de l'invalidité par la caisse générale de prévoyance (ENIM).

Disposition spécifique pour les stagiaires en formation professionnelle

Stage de formation professionnelle dans le cadre du droit à congé individuel de formation	Prestations identiques à celles de maladie ou accident hors navigation : <ul style="list-style-type: none"> – si le participant participe au financement du régime, le montant des prestations est servi en totalité ; – dans le cas contraire, le montant des prestations est réduit du pourcentage correspondant au précompte de la cotisation qui, momentanément, ne peut être retenu au participant en formation.
---	--

Article 11 | Exclusions

Ne sont pas garantis :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- les conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 12 | *Maintien des garanties*

Les prestations périodiques en cours de service, ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de la résiliation du contrat d'adhésion ou à la date de cessation du contrat de travail, sont maintenues à la date d'effet de la résiliation jusqu'à l'extinction des droits.

AG2R Prévoyance garantit les prestations en cas de passage en invalidité/invalidité permanente des assurés indemnisés au titre de la garantie Incapacité temporaire à la date de résiliation du contrat d'adhésion de l'entreprise.

Article 13 | *Suspension des garanties*

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail non indemnisée ou rémunérée.

Les garanties reprennent effet dès la reprise du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans le mois suivant la reprise de travail. Au-delà de ce délai, les garanties ne prennent effet qu'au 1^{er} jour du mois civil suivant la réception par l'organisme assureur de la déclaration de l'employeur.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent contrat.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail indemnisée :

Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu à :

- un maintien total ou partiel de salaire versé par l'employeur ;
- ou à une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou pension d'invalidité – d'incapacité permanente) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

les garanties définies au présent contrat sont maintenues au bénéfice du salarié pendant toute la période de suspension de son contrat de travail indemnisée moyennant paiement de la cotisation correspondante dans les conditions applicables aux salariés actifs.

Article 14 | *Cessation des garanties*

Les garanties cessent :

- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus aux catégories de personnel définies par l'article 6 de la présente convention ;
- à la date de résiliation du contrat d'adhésion.

Article 15 | *Revalorisation des prestations*

Les prestations arrêt de travail sont revalorisées suivant l'évolution du salaire forfaitaire de l'ENIM (Établissement national des invalides de la marine).

Cet indice est communiqué par Armateurs de France au gestionnaire.

La date de revalorisation est fixée au premier jour du mois suivant la date de notification par Armateurs de France de la valeur de l'indice de revalorisation ou, le cas échéant, à la date d'application de cette revalorisation salariale si celle-ci est postérieure.

III. Cotisations

Article 16 | Taux de cotisation et répartition

Le taux contractuel est fixé à 2,23 % de la rémunération brute annuelle en période de congé.

Il est réparti de la façon suivante :

Garanties	Taux de cotisation
Incapacité temporaire	1,45 %
Incapacité/Incapacité permanente	0,78 %
Total	2,23 %

Le taux de cotisations mentionné ci-dessus est maintenu jusqu'au 31 décembre 2022, hors évolutions législatives ou réglementaires entraînant la modification de l'équilibre du contrat.

Article 17 | Assiette des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut en période de congé.

Article 18 | Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

La gestion des cotisations est faite par la société BSR.

En cas de non-paiement des cotisations par l'entreprise dans les 10 jours de l'échéance fixée, la garantie peut être suspendue 30 jours après la mise en demeure de l'entreprise adhérente. L'organisme assureur peut dénoncer le contrat d'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours.

IV. Dispositions techniques et suivi de l'offre

Article 19 | Frais de gestion

Afin d'assurer les tâches inhérentes à sa mission, AG2R Prévoyance, retiendra sur la valeur des cotisations brutes encaissées :

- frais d'assurance : 5 % ;
- frais de gestion des prestations VIVINTER/GÉNÉRATION : 3 % ;
- frais d'appel de cotisations BSR : 1,25 % ;
- frais de conseil Bessé : 0,50 %.

Article 20 | Suivi de l'offre

Afin d'assurer l'efficacité de l'offre et de permettre aux organisations paritaires signataires de la présente convention de participer au suivi et aux réflexions sur l'évolution du régime de prévoyance, AG2R Prévoyance s'engage à leur présenter chaque année :

- les comptes de résultats des contrats de prévoyance, ainsi qu'un rapport sur ceux-ci ;
- un focus sur la sinistralité par risque sera réalisé à cette occasion de manière à anticiper les éventuels risques de dérive du régime.

Ces éléments seront appréciés au regard des principales caractéristiques de la population couverte : nombre d'entreprises adhérentes (taille, implantation géographique...) et le nombre de salariés couverts (sexe, âge moyen, CSP, implantation géographique, salaire moyen, portabilité...).

Fait à Paris, le 9 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : **3239** | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 3 du 25 mars 2022

relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective

NOR : ASET2250587M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, conclue le 15 mars 2021 et étendue par arrêté du 6 octobre 2021, certaines omissions et erreurs matérielles ont été relevées.

Le présent avenant a donc pour objet de recenser l'ensemble des dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessitant d'être complétées et ou corrigées.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors,

les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 | Modifications relatives au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 | Modifications apportées à l'article 81

Au second alinéa de l'article 81, sont insérés les mots « et culturelles » à la suite de « du portail activités sociales ».

Article 2.2 | Modifications apportées à l'article 29

Au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 29, la date « 31 décembre » est supprimée et remplacée par « 30 juin ».

Par ailleurs, au second tiret du deuxième alinéa de l'article 29, la date « 1^{er} janvier » est supprimée et remplacée par « 1^{er} juillet ».

Article 2.3 | Modifications apportées à l'article 34

Au premier tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date « 31 décembre » est supprimée et remplacée par « 30 juin ».

Par ailleurs, au second tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date « 1^{er} janvier » est supprimée et remplacée par « 1^{er} juillet ».

Article 3 | Modifications relatives au socle assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 3.1 | Modifications apportées à l'article 96.4

Au premier tiret de l'article 96.4, après les termes « excède un tiers (1/3) de la durée des heures » le mot « complémentaires » est supprimé.

Article 3.2 | Modifications apportées à l'article 102.1.2.3

Au second alinéa de l'article 102.1.2.3, les mots « conformément aux dispositions prévues » sont supprimés et remplacés par « en appliquant la règle du dixième (1/10^e) telle que décrite ».

Article 3.3 | Modifications apportées à l'article 109.2

Au premier alinéa de l'article 109.2, le mot « d'heures » est inséré après les termes « 12 mois = nombre ».

Par ailleurs, au cinquième alinéa de l'article 109.2, les mots « du contrat du travail » sont supprimés et remplacés par « du contrat de travail ».

Article 3.4 | Modifications apportées à l'article 114.2

Le troisième alinéa de l'article 114.2 est supprimé.

Par ailleurs, il est inséré le paragraphe suivant à la fin de l'article 114.2 : « Lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis. »

Article 4 | Modifications relatives au socle salarié du particulier employeur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 4.1 | Modifications apportées à l'article 128.1

À la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 128.1, le mot « rédaction » est supprimé.

Article 4.2 | Modifications apportées à l'article 131.1

Au deuxième alinéa de l'article 131.1, le mot « prévues » est supprimé et remplacé par « prévue ».

Article 4.3 | Modifications apportées à l'article 149

Au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 149, les mots « au moins quatre (4) fois l'indemnité due pour la durée d'intervention, correspond » sont supprimés et remplacés par « au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond ».

Article 4.4 | Modifications apportées à l'article 152.1

Au deuxième alinéa de l'article 152.1, les mots « si le salarié n'avait pas été absent » sont ajoutés à la suite de « dans le mois considéré ».

Article 4.5 | Modifications apportées à l'article 153.1.1.3

Au premier alinéa de l'article 153.1.1.3, les mots « la remise et de la restitution du logement » sont supprimés et remplacés par « l'entrée dans le logement et de sa restitution ».

Par ailleurs, au deuxième alinéa de l'article 153.1.1.3, le mot « à » est ajouté après les termes « du logement par le salarié, et ».

Article 4.6 | Modifications apportées à l'article 156.1.3

Au premier alinéa de l'article 156.1.3, les mots « la remise et de la restitution du logement » sont supprimés et remplacés par « l'entrée dans le logement et de sa restitution ».

Article 4.7 | Modifications apportées à l'article 161.1.1.1

Au premier alinéa du 1 de l'article 161.1.1.1, le mot « l'heure » est ajouté après « ainsi que la date, ».

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 25 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Avenant rectificatif du 25 mars 2021

relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2250578M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias,

d'autre part,

sont convenus ensemble de ce qui suit :

Préambule

Suite aux observations formulées par la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle relatives à l'extension de la convention collective nationale du 2 juillet 2021 de la télédiffusion (IDCC 3241), les parties signataires sont convenues de modifier les articles ayant appelé des commentaires afin de s'y conformer et de permettre une extension sans réserve des articles concernés.

Article 1^{er}

Afin de se conformer à l'article L. 2222-1 du code du travail, l'article 1^{er} « Champ d'application » est désormais rédigé comme suit :

« À compter de son extension, la présente convention collective régit en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-Mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte) et dans les collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon et Saint-Barthélemy et Saint-Martin, les relations entre : »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 2

Afin de se conformer aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, l'article 2.3 « Dénonciation » inséré dans l'article 2 « Durée, révision, dénonciation » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente convention collective pourra être dénoncée ».

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 3

Afin de se conformer à l'article L. 2261-19 du code du travail, l'article 3.2 « Composition et fonctionnement » inséré dans l'article 3 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » est désormais rédigé comme suit :

« La commission se compose d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Le collège "salariés" est composée de trois membres, dont deux disposent d'une voix délibérative (soit : deux titulaires et un suppléant), de chacune des organisations syndicales représentatives, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par trois membres (deux titulaires, un suppléant).

Le collège "employeurs" est composée de trois membres, dont deux disposent d'une voix délibérative (soit : deux titulaires et un suppléant), de chacune des organisations patronales représentatives (deux titulaires, un suppléant). »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 4

L'article 3.5 « Rôle d'interprétation » inséré dans l'article 3 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » est désormais rédigé comme suit :

« Dans son rôle d'interprétation, la commission a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application au sein des entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et annexes.

La commission peut :

- soit émettre un avis consultatif sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses, cet avis étant adopté dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ;
- soit adopter un avenant interprétatif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial qui s'imposera aux employeurs, aux salariés ainsi qu'au juge qui ne pourra en écarter l'application ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 2.2 de la présente convention collective. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les deux mois suivant la décision de la commission ».

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 5

Le premier alinéa de l'article 7.2.1 « Le délégué syndical » dans l'article 7 « Activité syndicale » dans l'entreprise est désormais rédigé comme suit :

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, peut désigner, dans les conditions et limites fixées aux articles L. 2143-3 et L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. »

Le dernier alinéa de l'article 7.2.1 « Le délégué syndical » dans l'article 7 « Activité syndicale » dans l'entreprise est désormais rédigé comme suit :

« Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures pour l'exercice de son mandat d'au moins 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés, 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés et 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 6

L'article 8.3.2 « Dans les entreprises d'au moins 50 salariés » inséré dans l'article 8 « Institutions représentatives du personnel » est désormais rédigé comme suit :

« La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel afin d'en limiter les risques. Elle contribue aussi à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois. Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 7

L'article 8.4 « Ressources du CSE » inséré dans l'article 8 « Institutions représentatives du personnel » est désormais rédigé comme suit :

« Les CSE des entreprises de moins de 50 salariés ne disposent d'aucun budget propre (sauf accord ou usage plus favorable).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est doté :

- d'un budget activité économique et professionnelle (dit de fonctionnement) ;
- d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Le budget activité économique et professionnelle du CSE est fixé à un montant équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et à un montant équivalent à 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. L'employeur verse au CSE le budget activité économique et professionnelle.

Le budget des ASC est fixé par accord d'entreprise. À défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant de l'année précédente (C. trav., art. L. 2312-81). Cette masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (C. trav., art. L. 2312-83).

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget activité économique et professionnelle sur le budget des ASC dans les conditions fixées par le code du travail.

Les entreprises dépourvues de CSE pourront décider de se rattacher auprès d'un autre CSE pour bénéficier d'œuvres sociales et culturelles, moyennant une contribution à définir avec l'accord de l'entreprise de rattachement et de son CSE, le tout formalisé par une convention de rattachement tripartite établie conformément aux textes en vigueur. »

Article 8

L'alinéa 2 de l'article 8.5 « Organisation des réunions » inséré dans l'article 8 « Institutions représentatives du personnel » est désormais rédigé comme suit :

« En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, au moins 1 fois tous les 2 mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, au moins 1 fois par mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, cette fréquence minimale devant être augmentée en cas de besoin. »

Cette modification implique que l'obligation de consacrer au moins 4 des réunions annuelles du CSE aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail vaut pour toutes les entreprises, que leur effectif soit inférieur ou supérieur à 300 salariés.

Article 9

L'alinéa 4 de l'article 17.2 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » inséré dans l'article 17 « Égalité professionnelle » est désormais rédigé comme suit :

« La négociation annuelle de branche abordera la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapages tendant à remédier aux inégalités constatées dans les sociétés relevant du champ d'application de la présente convention collective. Cette négociation annuelle de branche se déroulera à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 2241-11 du code du travail. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés. Enfin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport. »

L'alinéa 5 est désormais rédigé comme suit :

« À l'issue du congé maternité et d'adoption, la rémunération du salarié est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations

individuelles de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

L'alinéa 9 est désormais rédigé comme suit :

« Cet Index est calculé et communiqué publiquement chaque année, il prend la forme d'une note sur 100 et se compose d'indicateurs dont le résultat obtenu à chacun d'entre eux fait également l'objet d'une publication. Ces indicateurs diffèrent selon l'effectif de l'entreprise ».

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 10

Afin de se conformer à la revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} octobre 2021, les grilles des articles 22.1 « Salaires minima conventionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés » et 22.2 « Salaires minima conventionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe » insérés dans l'article 22 « Salaires minima conventionnels » sont modifiées comme suit :

« Le montant de 1 575 € mentionné pour le coefficient I.A de chacun des tableaux est supprimé et remplacé par 1 605 € (19 260 € annuel)^[1].

En outre, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (art. 22.1) :

- le montant de 1 600 € mentionné pour le coefficient I.B est supprimé et remplacé par 1 645 € (19 740 € annuel) ;
- le montant de 1 625 € mentionné pour le coefficient I.C est supprimé et remplacé par 1 660 € (19 920 € annuel). »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 11

Le deuxième alinéa de l'article 26.2 « Durées journalières de travail et maxima pour le personnel dont le travail est décompté en heures » inséré dans l'article 26 « Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail en heures » est désormais rédigé comme suit :

« Toutefois, il peut être recouru exceptionnellement à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures), dans le cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- 1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- 2° Travaux saisonniers ;
- 3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année ;
- 4° Et, conformément à l'article L. 3121-19 du code du travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

[1] Il est précisé qu'en cas de revalorisation du montant du Smic en cours d'année, préalable à la négociation annuelle obligatoire dans la branche de la télédiffusion, il serait fait application de ce montant si celui-ci s'avérait supérieur au montant indiqué pour le niveau IA.

Article 12

L'article 26.3.3 « Paiement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent » inséré dans l'article 23 « Heures supplémentaires » :

« Conformément à l'article 26.1.1 de la présente convention collective, lorsque l'entreprise dépasse la durée collective hebdomadaire de travail fixée entre 35 et 39 heures et qu'elle fait le choix d'octroyer une contrepartie en paiement d'heures supplémentaires, ces dernières sont payées après application des majorations suivantes :

- 25 % pour les heures entre la 35^e et la 42^e heure incluse pour la/les heure(s) qui ne fait/font pas déjà l'objet d'une compensation par l'octroi de JRTT ;
- 50 % pour les heures à compter de la 43^e.

Exemples :

- si la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, alors toute heure de travail effectuée au-delà de cette durée donnera lieu à application des majorations telles que définies ci-dessus ;
- si la durée hebdomadaire de travail est fixée à 37 heures, ramenées en moyenne à 35 heures de par l'octroi de JRTT, alors seules les heures de travail effectuées au-delà de 37 heures donneront lieu à application des majorations telles que définies ci-dessus. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 13

Après le 3^e alinéa, et afin de se conformer à l'article L. 3123-7 du code du travail, l'article 26.4.1 « Dispositions générales » inséré dans l'article 26.4 « Temps partiels », l'alinéa suivant est créé :

« Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la durée du travail fixé aux contrats de travail des salariés employés à temps partiel doit respecter la durée minimale et/ou les conditions fixées par les textes en vigueur, soit 24 heures à la date de signature de la présente convention collective. »

Afin de se conformer à l'article L. 3123-22 du code du travail, l'article 26.4.4 « Augmentation temporaire de la durée du travail » inséré dans l'article 26.4 « Temps partiels » est désormais rédigé comme suit :

« Un avenant au contrat de travail à temps partiel peut venir augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat. En cas de hausse de l'activité, des compléments d'heures sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont manifesté leur souhait de bénéficier de compléments d'heures. En cas de candidature multiple, une priorité sera donnée aux salariés ayant l'ancienneté la plus importante. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 14

Afin de se conformer aux articles L. 3122-11, L. 4624-1 et R. 4624-17 du code du travail, l'article 28.6 « Préservation de la santé des salariés relevant du statut de travailleur de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit disposent d'une surveillance médicale renforcée en bénéficiant d'un suivi et notamment de visites médicales dont la périodicité est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 15

L'avant dernier alinéa de l'article 28.2 « Définition du travailleur de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« Les dispositions figurant ci-après sont applicables à tout salarié dont la planification des horaires lui permet d'atteindre l'un quelconque des deux critères de reconnaissance des travailleurs de nuit. »

Afin de se conformer à l'article L. 3122-12 du code du travail, le dernier alinéa de l'article 28.2 « Définition du travailleur de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« Si l'exercice du travail de nuit est/ou devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute et, *a fortiori*, un motif de licenciement. Dans une telle situation, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 16

Afin de se conformer à l'article L. 3122-5 du code du travail, l'alinéa 2 de l'article 28.4 « Contreparties du travail de nuit applicables à l'ensemble des salariés amenés à travailler de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« En l'absence de contrepartie au travail de nuit prévue par accord d'entreprise, primant en tout état de cause sur les présentes dispositions, les salariés travaillant de nuit bénéficient d'une majoration de salaire de 15 % pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 17

À l'article 28.5 « Contreparties spécifiques au profit des salariés relevant du statut de travail de nuit » inséré à l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » la phrase suivante est supprimée :

« Il est toutefois précisé que ces dispositions ne s'appliqueront pas dans les entreprises pourvues d'accord collectif prévoyant pour le travail de nuit des contreparties spécifiques supérieures ou similaires. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 18

Afin de se conformer à l'article L. 1225-9 du code du travail, le deuxième alinéa de l'article 28.8 « Articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales » inséré à l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« L'affectation sur un poste de jour pendant la grossesse, pendant le congé pathologique post natal ou encore dans le mois suivant le retour de ce congé conformément à l'article L. 1225-9 du code du travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération de la salariée. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 19

Afin de se conformer à l'article L. 2253-3 du code du travail, le premier alinéa de l'article 29.3 « Sur majoration du travail dominical » inséré à l'article 29 « Dispositions sur le travail dominical » est désormais rédigé comme suit :

« En dehors du travail lié à des secteurs d'activité (service) qui peuvent les amener à travailler tous les dimanches, le salarié qui serait exceptionnellement amené à travailler un 4^e dimanche consécutif se verra appliquer un complément de 10 % à la majoration prévue pour le travail du dimanche telle que mentionnée ci-dessus. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 20

L'article 30.1.1 « Salariés visés » inséré à l'article 30.1 « Forfaits en heures » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 3121-56 du code du travail, la possibilité de conclure une convention de forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie.

Cette autonomie se définit par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services et/ou équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne peut être déterminé qu'*a posteriori*.

Il en ressort que seuls les salariés relevant des classifications III (A, B, C), IV (A, B, C), V (A, B, C) et VI pourront voir leur temps de travail régi par une convention de forfait annuel en heures. Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises déjà couvertes par un accord collectif d'entreprise régissant le forfait annuel en heures à la date de conclusion de la présente convention collective et dont l'équilibre global est au moins équivalent. »

Article 21

Afin de se conformer à l'article L. 3121-9 du code du travail, le premier alinéa de l'article 31.3 « Contrepartie du temps d'intervention » inséré à l'article 31 « Dispositions encadrant les astreintes » est désormais rédigé comme suit :

« Le temps d'intervention fait l'objet d'une compensation en salaire au prorata du temps travaillé. »

Après le septième alinéa dudit article qui dispose que « Le temps d'intervention décale d'autant la durée du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié sauf en cas de travaux urgents mentionnés dans les articles L. 3132-4 et D. 3131-1 du code du travail : – organiser des mesures de sauvetage ; – prévenir des accidents imminents ; – réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments et notamment ceux liés à la continuité de l'antenne », est inséré le paragraphe suivant :

« En ce cas, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il revient à l'accord d'entreprise le soin de prévoir une contrepartie équivalente lorsque l'attribution de ce temps de repos compensateur n'est pas possible. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 22

L'article 32.3.1 « Période de référence maximale autorisée » inséré à l'article 32.3 « Socle de règles applicables en cas de mise en place d'un aménagement pluri-hebdomadaire » est désormais rédigé comme suit :

« Sauf accord collectif d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail prévoyant une période de référence différente, le décompte du temps de travail s'effectue sur une période de référence de 6 semaines consécutives. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 23

L'alinéa 4 de l'article 35 « Congés payés annuels » est désormais rédigé comme suit :

« La période de prise des congés est définie au sein de chaque entreprise par accord d'entreprise, étant précisé que celle-ci comprend obligatoirement la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 24

À la suite de l'alinéa 2 de l'article 36.2 « Congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge » inséré à l'article 36 « Congés exceptionnels » l'alinéa suivant est inséré :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de plus de quatorze ans et de moins de seize ans dont le salarié a la charge, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré de trois jours par an, porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 25

Le deuxième alinéa de l'article 36.4.3 « Congé de présence parentale pour enfant malade » inséré à l'article 36.4 « Congés non rémunérés » est désormais rédigé comme suit :

« Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Ces jours de congé sont fractionnables en demi-journée avec l'accord de l'employeur. Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congés, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié. »

Le dernier alinéa dudit article est désormais rédigé comme suit :

« Sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, celui-ci transmet à l'employeur, au moins quinze jours avant le début du congé une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge ou un courriel avec avis de réception, l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé. Cette lettre/courriel est accompagné(e) d'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 26

L'article 39.2 « Utilisation du CPF » inséré à l'article 39 « Compte personnel de formation » est désormais rédigé comme suit :

« En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 27

L'article 39.4 « CPF pris en tout ou en partie sur le temps de travail » inséré à l'article 39 « Compte personnel de formation » est désormais rédigé comme suit :

« Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans les limites fixées par ce dernier, lorsque le CPF est pris pendant le temps de travail. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 28

Le cinquième alinéa de l'article 53.1 « Généralités » inséré à l'article 53 « Maternité/adoption », l'alinéa suivant est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant. Le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Enfin, en cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents salariés, les durées légales sont augmentées de 25 jours pour l'adoption d'un enfant et 32 jours pour des adoptions multiples. »

Après le cinquième alinéa de l'article 53.1 « Généralités » inséré à l'article 53 « Maternité/adoption », l'alinéa suivant est créé :

« Pendant la durée de ce congé d'adoption, l'intéressé, a droit au maintien de son salaire mensuel brut dès lors qu'il a acquis 6 mois d'ancienneté. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 29

L'article 58.1.1 « Conditions » inséré à l'article 58.1 « Départ à la retraite volontaire » est désormais rédigé comme suit :

« Tout salarié, ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, peut quitter l'entreprise sous réserve du respect d'un préavis dont la durée est fonction de l'ancienneté de services continus du salarié :

- lorsque le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus de moins de 2 ans, le préavis est d'1 mois ;
- lorsque le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, le préavis est de 2 mois. »

Article 30

L'article 60 « Démission » est modifié comme suit :

« Tout salarié qui démissionne doit notifier sa demande par lettre recommandée ou courriel avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge et observer le préavis fixé à l'article 61 ci-après.

La méconnaissance de ce formalisme n'a pas vocation à remettre en cause la décision du salarié dès lors que celle-ci est claire et non équivoque. »

Article 31

Le quatrième alinéa de l'article 2 « Durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise » de l'annexe 2 « Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD » est désormais rédigé comme suit :

« Dans ce cas, les contrats de travail à durée déterminée conclus pour accroissement temporaire d'activité qui peuvent faire l'objet de 2 renouvellements maximum sur une période de 18 mois, pourront faire l'objet de 2 renouvellements supplémentaires maximum au-delà de 18 mois (soit 4 au total) sans que la durée maximale des contrats, renouvellements compris, puisse être supérieure à 24 mois. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 32

Le premier alinéa de l'article 9 « Durée et suivi de l'accord » de l'annexe 2 « Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD » est désormais rédigé comme suit :

« Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature, sauf pour les articles 2 et 3 dont l'entrée en vigueur est conditionnée par l'extension de l'avenant. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 25 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNELS INTÉRIMAIRES
PERSONNELS PERMANENTS**

Avenant n° 1 du 8 avril 2022

à l'accord du 19 novembre 2021
relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social

NOR : ASET2250545M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC interim ;

CGT interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social dans la branche, attribue des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés représentatives et à leurs représentants, en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Dans ce contexte, l'accord du 19 novembre 2021 prévoit le financement par la branche d'une formation spécifique au bénéfice des représentants syndicaux participant aux réunions des commissions paritaires de branche ou aux groupes de travail paritaires mandatés par ces commissions. Cette formation spécifique est financée par l'Association de gestion des fonds de la

commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNT) dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle de 300 000 €.

L'AGF-CPPNTT a confié la gestion de la prise en charge de la formation spécifique au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) dans le cadre d'une convention *ad hoc* signée entre ces deux instances. À ce titre, le FPE-TT perçoit une dotation annuelle de l'AGF-CPPNTT.

Pour pouvoir être prise en charge, la formation spécifique doit être dispensée par un organisme figurant sur la liste, arrêtée par l'autorité administrative, des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires du présent avenant décident de réviser cette modalité de prise en charge de la formation spécifique, en ouvrant la possibilité pour les représentants syndicaux de la branche de bénéficier d'une formation dispensée par tout organisme de formation détenant un numéro de déclaration d'activité.

Elles précisent, en dernier lieu, que la modification apportée par le présent avenant à l'accord du 19 novembre 2021 figure en italique, dans un souci de lisibilité.

Article 1^{er} | Révision de l'article 2.1 de l'accord du 19 novembre 2021 « Objet de la formation spécifique »

L'article 2.1 est modifié comme suit :

« Article 2.1 | Objet de la formation spécifique

Dans un contexte de multiplicité et de complexité des thèmes de négociation, le renforcement du dialogue social et d'une négociation collective de qualité dans la branche du travail temporaire passent par la formation des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Afin de leur permettre de remplir au mieux leurs fonctions dans les différentes commissions paritaires de la branche, les représentants syndicaux de branche doivent pouvoir bénéficier d'une formation appropriée, en ce qui concerne notamment la connaissance et l'appropriation des accords conventionnels du travail temporaire.

Cette formation spécifique est d'une durée maximum de 2 semaines par année civile et doit être dispensée par un organisme de formation détenant un numéro de déclaration d'activité.

Le financement de la formation spécifique des représentants syndicaux de branche comprend :

- les coûts pédagogiques de la formation ;
- les frais annexes engagés, le cas échéant, pendant la formation, selon les modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) ;
- le salaire dans les conditions fixées à l'article 2.2 du présent accord.

Ce financement est conditionné à la participation attestée à, au moins, une des réunions paritaires de la branche visées à l'article 1^{er}, au cours des 12 mois qui précèdent le démarrage de la formation. »

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux ETT/ETI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant porte révision de l'accord du 19 novembre 2021 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social dans la branche du travail temporaire. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord qu'il modifie, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNELS INTÉRIMAIRES
PERSONNELS PERMANENTS**

Avenant d'interprétation du 8 avril 2022
à l'accord du 11 juin 2021
relatif au financement du paritarisme et du dialogue social

NOR : ASET2250546M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC interim ;

CGT interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord de branche du 11 juin 2021 étendu par arrêté ministériel du 4 février 2022, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité revoir et moderniser le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche, en rappelant que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre de la politique conventionnelle de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

Cet accord du 11 juin 2021 a globalisé les deux sources existantes de financement du paritarisme et du dialogue social, la contribution CPPN-TT et l'allocation de 0,004 % destiné au financement du paritarisme du FASTT, au bénéfice des organisations professionnelles et syndicales représentatives, en vue de leur utilisation et leur répartition mutualisées, et tenant compte des possibles évolutions dans la représentativité des organisations bénéficiaires.

S'agissant de la contribution CPPN-TT, chaque entreprise de travail temporaire doit, conformément à l'accord du 11 juin 2022, verser cette contribution une fois par an, pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions.

Cet accord prévoit le paiement de la contribution, au plus tard, le 31 août de chaque année. Son montant dépend d'un contingent d'heures mensuelles déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise de travail temporaire. La valeur de l'heure est fixée à 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution CPPN-TT.

Par accord du 19 mai 2017, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de créer une association dénommée association de gestion des fonds de la commission professionnelle paritaire nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT), en charge de recevoir et de gérer la contribution versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPN-TT.

Face aux erreurs de compréhension et afin de tenir compte des demandes d'éclaircissement exprimées par les partenaires sociaux sur les obligations des entreprises de travail temporaire pour le paiement de leur contribution CPPN-TT, les parties signataires ont souhaité confirmer le sens qu'elles ont entendu donner à l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021.

Article 1^{er} | Interprétation de l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021

L'accord du 11 juin 2021 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche du travail temporaire stipule en son article 1.1.1 « Financement » :

« Pour permettre à la commission paritaire professionnelle nationale (CPPN-TT) d'assurer ses fonctions, chaque entreprise de travail temporaire verse à l'AGF-CPPNTT une contribution déterminée dans les conditions suivantes :

Cette contribution est établie pour chaque entreprise, sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

Calcul de l'effectif

L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

Contingent d'heures mensuel

Moins de 150 salariés : 3 heures.

De 151 à 500 salariés : 5 heures.

De 501 à 1 000 salariés : 10 heures.

De 1 001 à 6 000 salariés : 20 heures.

Au-dessus de 6 000 salariés : 50 heures.

Recouvrement et date limite de versement de la contribution

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin.

Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les sommes non acquittées dans ce délai font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de ses effectifs de l'année civile précédente.

Dans le cas d'une création d'entreprise en cours d'année, la contribution due sera régularisée lors de l'appel à contribution du mois de juin de l'année civile suivante.

Dans le cas d'une radiation en cours d'année, la contribution est due *pro rata temporis*. Toutefois, tout montant versé au titre d'une année complète est définitivement acquis à la CPPN-TT.

En cas de litige sur le recouvrement de la contribution due par les ETT, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'AGF-CPPNTT. »

Les parties signataires rappellent que le montant de la contribution CPPN-TT dû par chaque entreprise de travail temporaire est déterminé par elle-même, à partir d'une déclaration de son effectif de l'année civile précédente. L'effectif à considérer, apprécié sur l'année civile précédente, est obtenu en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires liés à l'ETT.

La contribution CPPN-TT est établie pour chaque entreprise de travail temporaire, sur la base d'un contingent d'heures mensuelles déterminé en fonction de son effectif :

- moins de 150 salariés : 3 heures ;
- de 151 à 500 salariés : 5 heures ;
- de 501 à 1 000 salariés : 10 heures ;
- de 1 001 à 6 000 salariés : 20 heures ;
- au-dessus de 6 000 salariés : 50 heures.

La valeur de l'heure est fixée à 1,5 fois le Smic horaire en vigueur à la date d'exigibilité de la contribution.

La contribution CPPN-TT est collectée par l'AGF-CPPNTT une fois par an au mois de juin. Le délai de paiement de la contribution est fixé au 31 août de chaque année. Les contributions non acquittées font l'objet d'une majoration de 5 % par mois de retard.

Par le présent avenant, les parties signataires entendent confirmer que chaque entreprise de travail temporaire a, en application de l'article 1.1.1 de l'accord de branche étendu du 11 juin 2021, deux obligations à respecter :

- déclarer son effectif de l'année civile précédente dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 1.1.1 de l'accord ;
- payer, au plus tard, le 31 août de chaque année le montant de sa contribution correspond à son effectif.

La déclaration de l'effectif par l'entreprise de travail temporaire est nécessaire déterminer le contingent d'heures applicable et, de ce fait, le montant de la contribution dû par l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires entendent également confirmer que la déclaration de l'effectif doit être effectuée par l'entreprise de travail temporaire lors du paiement de sa contribution à l'AGF-CPPNTT.

Article 2 | Date d'effet et durée

Le présent avenant, qui a pour seul objet de préciser le sens de l'article 1.1.1 de l'accord du 11 juin 2021 a un caractère interprétatif. En conséquence, il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de ces dernières dispositions qu'il interprète.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SÉCURITÉ SOCIALE

Protocole d'accord du 27 février 2009

relatif aux conditions d'exercice des inspecteurs
au sein de la branche recouvrement

NOR : ASET2250589M

IDCC : 2816

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

FNCCSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

PSE CFTC,

d'autre part,

Préambule

Le renforcement des contrôles exercés par les Urssaf, qui participent à la maîtrise des phénomènes d'évasion sociale et du travail illégal, constitue un axe prioritaire pour contribuer à garantir les ressources de la sécurité sociale.

Les conditions d'exercice des inspecteurs du recouvrement doivent être adaptées pour mieux prendre en compte la diversification et la complexification de certaines de leurs missions en lien avec la politique de développement du contrôle.

En premier lieu les salariés participant à des activités de contrôle dans la branche recouvrement sont exposés à des risques particuliers du fait de la spécificité des missions qui leur sont confiées.

Partant du constat qu'il est de la responsabilité de l'employeur, quand des violences sont subies par des salariés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, de leur apporter tout appui nécessaire, le présent accord précise les mesures à mettre en œuvre dans le cadre d'une protection contre les risques d'agression.

Ainsi, les partenaires sociaux entendent affirmer leur volonté de promouvoir la mise en œuvre d'une politique de prévention en matière de sécurité au travail.

En second lieu, les inspecteurs du recouvrement sont exposés, dans le cadre de leurs missions, notamment en matière de lutte contre le travail illégal, et de contrôle des entreprises de grande taille, à des sujétions spécifiques. Elles prennent notamment la forme d'interventions en dehors de leurs heures habituelles de travail ou d'éloignement de leur domicile.

Ces sujétions, inhérentes à l'exercice de leurs missions, font l'objet de compensations prévues par le présent accord.

Enfin, le renforcement de la politique de contrôle et la prise en charge de toute la diversité et la complexité de certaines de ces activités doivent constituer un levier pour mieux reconnaître les compétences mises en œuvre par les inspecteurs du recouvrement et les résultats obtenus.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Prévention et protection contre les risques

11. Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés participant à une activité de contrôle au sein de la branche recouvrement, y compris les contrôleurs du recouvrement.

12. Équipements de sécurité

Dans tous les cas où cela s'avère nécessaire l'employeur fournit aux salariés participant aux activités de contrôle les équipements de sécurité nécessaires à l'exercice de leurs missions (casques, chaussures de sécurité...).

Des travaux nationaux seront entrepris pour identifier les équipements nécessaires dans chaque situation de contrôle.

Les salariés sont tenus de porter ces équipements dans toutes les situations où ceux-ci sont obligatoires.

13. Protection contre les risques d'agression

131. Identification des risques d'agression

a) Définitions

Au sens du présent accord, on entend par agression les actes d'incivilités ou de violences commis par des tiers à l'organisme à l'occasion, ou du fait, de missions de contrôle.

Ces actes peuvent prendre la forme :

- d'agressions verbales (injures, insultes, menaces) ;
- d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, actes de destruction et/ou de dégradation, obstruction) ;
- d'agressions physiques.

b) Procédure

L'optimisation des actions de prévention passant par une amélioration de la connaissance des risques d'agression, chaque incident fait l'objet d'un signalement auprès de l'employeur par le salarié concerné.

132. Actions de prévention des risques d'agression

a) Formations

Des formations spécifiques dans le domaine de la prévention du risque sécurité sont organisées au profit des salariés participant à des activités de contrôle.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée à la formation des salariés nouvellement embauchés.

Des formations adaptées doivent par la suite être régulièrement proposées aux salariés, tout au long de leur vie professionnelle, afin d'assurer le maintien de leurs connaissances.

b) Rôle des représentants du personnel

Dans le cadre de ses attributions, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) opère un recensement des mesures susceptibles de limiter les risques d'agression.

Afin de lui permettre de réaliser ses missions, il est rendu destinataire des fiches de signalement établies lors de la réalisation d'un risque.

Un bilan d'évaluation des formations organisées dans le domaine de la prévention du risque sécurité lui est communiqué chaque année.

133. Droit de retrait

Conformément aux dispositions légales, le salarié dispose du droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

L'exercice de ce droit ne peut être à l'origine d'aucune sanction ou retenue de salaire.

134. Réparation des dommages

Conformément aux dispositions légales, l'employeur est tenu par une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Dans ce cadre, il est de sa responsabilité de limiter les conséquences des agressions dont peuvent être victimes ces derniers quand ce risque se réalise.

a) Contrat d'assurance

L'employeur souscrit au bénéfice de ses salariés exposés à des risques d'agression de la part de tiers à l'occasion, ou du fait, de missions de contrôle, un contrat d'assurance incluant l'indemnisation de tout dommage assurable résultant de l'agression de la part de tiers.

Le contrat d'assurance couvre les condamnations civiles prononcées contre le salarié poursuivi par un tiers pour des faits liés à l'exercice de son activité, dès lors qu'aucune faute personnelle détachable de l'exercice de son activité ne lui est imputable.

b) Procédure de défense du salarié

Dans les cas visés à l'article précédent, l'employeur prend en charge la procédure de défense du salarié, ainsi que les frais afférents, y compris les frais d'avocat.

c) Constitution de partie civile de l'organisme

L'organisme employeur se constitue partie civile quand un salarié, ou ses ayant droits, dépose une plainte consécutive à une agression survenue dans l'exercice de ses fonctions.

d) Soutien psychologique

En cas d'agression physique, ou d'incidents entraînant des séquelles corporelles ou psychiques, le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un soutien psychologique.

Cet accompagnement psychologique spécifique, par du personnel qualifié, est proposé par l'organisme, en relation avec le médecin du travail.

Titre II Prise en considération des sujétions inhérentes à l'exercice des missions de contrôle

21. Exercice de missions de lutte contre le travail illégal

211. Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux élèves inspecteurs, et inspecteurs du recouvrement, agissant dans le cadre de leurs missions de lutte contre le travail illégal.

Elles sont également applicables aux mêmes catégories de salariés dans le cadre de la participation à des salons professionnels.

212. Compensation des sujétions

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les accords locaux agréés en vigueur sur le sujet dans certains organismes. Elles ne se cumulent pas avec celles portant sur le même objet, et en cas de concours, la solution la plus favorable s'applique.

a) Sujétions entraînant une compensation

Font l'objet d'une compensation les interventions se situant entre 20 heures et 6 heures, ou le jour de repos hebdomadaire (samedi ou lundi), ou un dimanche, ou un jour férié.

b) Délai de prévenance

Un délai de prévenance de quatre jours doit être respecté par l'employeur pour les interventions visées à l'article précédent.

c) Nature de la compensation

Les compensations sont établies de la façon suivante :

- actions réalisées entre 20 heures et 6 heures : soit récupération en temps à hauteur de 25 %, soit majoration horaire de salaire à hauteur de 50 % ;
- actions réalisées le jour de repos hebdomadaire (samedi ou lundi), le dimanche ou un jour férié : soit récupération en temps à hauteur de 50 %, soit majoration horaire de salaire à hauteur de 100 %.

Les majorations de salaire sont calculées sur la base d'un salaire horaire moyen selon la formule suivante : salaire mensuel de base/154,05.

Les compensations ne se cumulent pas entre elles, seule la plus favorable étant retenue.

Ces compensations, qu'elles s'expriment en temps ou en majoration de salaire, ne se cumulent pas avec les majorations et repos compensateurs éventuellement dus au titre d'heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées au cours de la même semaine, seule la plus favorable étant retenue.

d) Formalités

Le salarié opte par écrit entre la récupération en temps et la majoration de salaire.

Le choix ainsi opéré vaut pour l'année civile.

Afin de permettre de déterminer les bases de la compensation, à l'issue de chaque intervention se situant dans l'un des cas visés ci-dessus, le salarié établit une fiche indiquant la nature et les heures de début et de fin de l'opération, temps de trajet inclus.

22. Eloignement durable du domicile

221. Champ d'application

Bénéficient des dispositions de l'article 22 du présent accord les salariés qui, dans le cadre de leur participation à une activité de contrôle au sein de la branche recouvrement, se trouvent durablement, ou fréquemment, éloignés de leur domicile.

L'éloignement s'apprécie au regard de la nécessité d'un ou plusieurs découchers pour la réalisation de la mission.

222. Compensation

La compensation accordée est fixée, par jour de mission entraînant un découcher, à :

- 15 € pour chaque journée effectuée au-delà de 5 jours, dans le cadre de l'année civile ;
- 20 € pour chaque journée effectuée au-delà de 20 jours, dans le cadre de l'année civile.

Ces montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pension » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

L'Ucanss notifie aux organismes, dès la publication de l'indice Insee de référence de décembre, le nouveau montant revalorisé des compensations.

Le montant dû fait l'objet d'un paiement par semestre.

Pour l'application de ces dispositions, le jour de mission visé est celui qui correspond à une journée complète d'intervention avec un découcher qui peut se situer soit la veille, soit après la mission.

Ainsi, une semaine complète d'intervention, s'étalant du lundi matin au vendredi soir, ou du mardi matin au samedi soir, correspond à cinq jours de mission.

Titre III Carrière professionnelle

31. Parcours professionnels des inspecteurs du recouvrement

Les inspecteurs du recouvrement sont recrutés au niveau 6 de la classification des emplois telle que résultant du protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Le niveau 7 constitue le niveau cible pour les inspecteurs qui justifient d'une expérience, de résultats et de compétences attestant la maîtrise experte de cette fonction.

L'expérience acquise par les inspecteurs est appréciée sur le fondement d'une durée minimale de participation effective à des opérations de contrôle de quatre années. Les opérations de contrôle réalisées sur cette période doivent en outre démontrer la capacité de l'inspecteur à appréhender l'ensemble des situations professionnelles liées à ce métier.

Les résultats obtenus par l'inspecteur du recouvrement sont évalués sur le fondement des contrôles réalisés au cours des deux dernières années d'exercice professionnel.

Les compétences mises en œuvre par l'inspecteur sont évaluées au vu d'un dossier de réalisations probantes constitué par l'inspecteur du recouvrement et d'un entretien avec l'intéressé.

L'inspecteur n'obtenant pas la validation de la maîtrise de la fonction peut demander la mise en place de mesures d'accompagnement individuelles lui permettant d'acquérir les compétences cibles.

L'appréciation de l'expérience, des résultats et des compétences mises en œuvre fait l'objet d'une méthodologie nationale afin de garantir l'équité de traitement entre les inspecteurs.

Chaque organisme détermine annuellement le nombre de parcours professionnels ouverts en son sein en fonction de l'objectif de parcours fixé par l'Acosse au niveau régional, et les propose par voie d'appel de candidatures internes.

32. Mise en place du dispositif

Le nombre de parcours professionnels de niveau 6 à niveau 7 réalisés au titre du présent protocole doit permettre de positionner au moins 75 % des inspecteurs répondant aux conditions d'expérience fixées au troisième alinéa de l'article 31 sur le niveau 7. Les dates d'effet des parcours sont fixées au 1^{er} mai 2008, 1^{er} juin 2009 et 1^{er} janvier 2010. Cinq cents parcours seront réalisés sur la période.

Le nombre de parcours professionnels réalisés sera revu à partir de 2011 afin de maintenir ou d'augmenter la part des inspecteurs au niveau 7.

Les parcours professionnels réalisés dans le cadre de ce dispositif font l'objet d'un financement national affecté. Un suivi annuel de ces parcours professionnels et de la politique de valorisation des compétences des inspecteurs niveau 7 est réalisé au sein d'une commission à laquelle participent dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

33. Dispositif d'accompagnement pour favoriser l'accèsion à des fonctions managériales

Un dispositif d'accompagnement destiné aux inspecteurs du recouvrement souhaitant accéder à des fonctions de manager sera mis en place à l'initiative de l'Acosse en 2010.

Titre IV Dispositions diverses

41. Caractère impératif de l'accord

Le présent accord est d'application impérative pour l'ensemble des organismes de la branche recouvrement.

42. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 27 février 2009.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-18 du 14 mai 2022

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 7024 Production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (Charente et Charente-Maritime) : accord du 28 octobre 2021 relatif aux dispositions sur le travail à la tâche pour la viticulture (Charente et Charente-Maritime).....	238
---	------------

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Accord du 28 octobre 2021

relatif aux dispositions sur le travail à la tâche pour la viticulture
(Charente et Charente-Maritime)

NOR : AGRS2297052M

IDCC : 7024

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente ;
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente-Maritime ;

Fédération des CUMA des Charentes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO de la Charente ;

FGTA FO de la Charente-Maritime ;

CFTC-Agri de la Charente ;

CFTC-Agri de la Charente-Maritime ;

SNCEA CFE-CGC section régionale Poitou-Charentes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux départementaux, à l'occasion de la mise en place de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, ont souhaité conclure un accord spécifique sur le travail à la tâche en viticulture pour le bassin viticole des Charentes.

Pour la viticulture, les travaux dit « à la tâche » sont des modalités d'exécution des travaux qui nécessitent un accord spécifique.

Les dispositions du code rural, et des accords territoriaux applicables aux exploitations agricoles de la Charente et Charente-Maritime, s'appliquent au présent accord.

De fait, il abroge les articles suivants :

- article 33 et l'annexe viticulture de l'accord collectif des exploitants agricoles de Charente (ancienne convention collective IDCC 9161) ;

- article 19 et l'annexe viticulture de l'accord collectif des exploitants agricoles de Charente-Maritime (ancienne convention collective IDCC 9171).

Article 1^{er} | Définition et rémunération des façons

Le travail à la tâche, s'effectue en temps et en saison, selon l'horaire collectif en vigueur, sauf autre indication ou autorisation écrite de l'employeur. Le travail effectué le dimanche ou les jours fériés reste une prérogative de l'employeur et sera rémunéré comme tel.

La rémunération des façons est fixée en fonction du nombre de pieds effectués par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches. Un salarié ne peut percevoir un salaire horaire inférieur au Smic, ni en dessous du palier déterminé lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée au 1 000 pieds.

Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé.

Sur le contrat de travail, ou en annexe, pourra être précisé le nombre de pieds indicatifs à effectuer.

Il ne pourra être retenu des absences, hors arrêt maladie, sur le salaire. Seule la non-réalisation des tâches pourra donner lieu à une retenue proportionnelle à la quantité de pieds non réalisée au taux de la tâche concernée.

En cas d'arrêt maladie prolongée du salarié rémunéré à la tâche, l'employeur pourra faire assurer l'exécution en temps et en saison du travail.

Le travail à la tâche doit s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié. Le salarié s'engage à porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Il est strictement interdit au salarié de faire travailler, dans les parcelles de vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitation, y compris les membres de sa famille. Tout manquement de la part du salarié pourra être constitutif d'une faute lourde entraînant la rupture du contrat.

Article 2 | Classification des emplois selon les façons culturales

Le chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 détermine la classification des emplois selon cinq critères classants : technicité, autonomie, responsabilité, management et relationnel. La valorisation de ces critères détermine le coefficient puis son positionnement parmi les 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale.

Taille : palier 3 (22 points).

Taille et tirage des bois : palier 3 (22 points).

Tirage des bois : palier 1 (9 points).

Attachage de vignes 2 lattes : palier 2 (15 points).

Article 3 | Définition du temps passé aux 1 000 pieds

Nature des travaux	Heures / 1 000 pieds
Taille – palier 3	
Avec pré-taille	9
Sans pré-taille	10,5

Nature des travaux	Heures / 1 000 pieds
Cordons palissés (pré-taillé)	11
Cordons hauts (pré-taillé)	12,5
Taille et tirage des bois – palier 3	
Avec pré-taille et andain mécanique	15
Sans pré-taille et andain mécanique	17
Tirage des bois – palier 1	
Avec pré-taille	7
Avec pré-taille et andainage manuel	8,5
Sans pré-taille et andainage manuel	10
Attachage vignes 2 lattes – palier 2	
Avec assistance mécanique	4,5

Article 4 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} novembre 2021.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la DDETS de la Charente et de la DDETS de la Charente-Maritime et la demande d'extension est déposée auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Fait à Saintes, le 28 octobre 2021.

(Suivent les signatures)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220180-000522

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
