



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-31
13 août 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-31 du 13 août 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2022-31.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-31 du 13 août 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 86 Publicité : avenant du 7 juillet 2022 relatif aux salaires conventionnels (annexe III de la convention).....	5
IDCC 240-2329-2706 Tribunaux-commerce-greffes : avenant du 20 juin 2022 à l'accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée.....	11
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant du 4 juillet 2022 à l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	20
IDCC 863 Métallurgie (Morbihan et Ile-et-Vilaine) : accord du 24 juin 2022 relatif au maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l'indemnité transport.....	24
IDCC 863 Métallurgie (Morbihan et Ile-et-Vilaine) : avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	28
IDCC 1404 Tracteurs-matériels-agricoles : avenant n° 11 du 11 juillet 2022 relatif aux barèmes des salaires minima au 1 ^{er} juillet 2022	31
IDCC 1404 Tracteurs-matériels-agricoles : avenant n° 1 du 13 juillet 2022 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	34
IDCC 1424 Transports-publics-urbains-voyageurs : accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et aux rémunérations	37
IDCC 1979 HCR : accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel de frais de santé	40
IDCC 2205 Notariat : accord du 16 juin 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	53
IDCC 3209 Métallurgie (Doubs) : avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations (RMH ET RAG) et aux primes au 1 ^{er} juin 2022	65
IDCC 3218 Enseignement privé à but non lucratif : accord n° 2022-1 du 1 ^{er} avril 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires pour l'année 2022	69
IDCC 3218 Enseignement privé à but non lucratif : accord n° 2022-3 du 13 mai 2022 relatif aux effets de l'augmentation du Smic au 1 ^{er} mai 2022.....	71
IDCC 3218 Enseignement privé à but non lucratif : avenant n° 2022-2 du 11 avril 2022 relatif à la révision de la convention collective.....	75

IDCC 3242 Presse quotidienne-hebdomadaire-régions : protocole d'accord du 30 mai 2022 relatif aux barèmes des salaires des cadres et employés au 1 ^{er} juillet 2022.....	201
---	-----

Accord(s) professionnel(s)

Bâtiment et travaux publics : avenant n° 64 du 8 juin 2022 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance	204
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 35 du 8 juin 2022 à l'accord collectif du 1 ^{er} octobre 2001 relatif à la BTP-Prévoyance	206
Dialogue social. Négociation collective : accord national interprofessionnel du 14 avril 2022 relatif à un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation	228

Avenant du 7 juillet 2022
relatif aux salaires conventionnels
(annexe III de la convention)

NOR : ASET2250978M

IDCC : 86

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

AACC ;

UDECAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

SNPJ CFDT ;

Maison CFDT F3C ;

CFTC communication,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans la continuité des constats réalisés par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation de l'avenant relatif aux salaires minima conventionnels du 31 janvier 2022, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur une nouvelle grille de salaires minima conventionnels.

La négociation du présent avenant tient compte des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que le présent avenant relatif à l'augmentation des salaires minima conventionnels, entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1^{er} septembre 2022.

Les parties signataires, ayant posé le constat d'une accélération des évolutions ces derniers mois, conviennent de se réunir, si la situation le nécessite, avant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions au vu notamment du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er} | Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements mensuels brut

(En euros.)

1 ^{re} catégorie : employés	
Niveau 1 (débutant ^[1])	1 686
Niveau 2	1 701
Niveau 3	1 716
Niveau 4	1 791
2 ^e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
Niveau 1	1 830
Niveau 2	1 884
Niveau 3	1 943
Niveau 4	2 062
3 ^e catégorie : cadres	
Niveau 1(débutant ^[2])	2 240
Niveau 2	2 456
Niveau 3	2 896
Niveau 4	3 791
[1] Pendant six mois. [2] Pendant un an.	

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels brut minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est

tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'index « égalité professionnelle », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et d'hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s’engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes/hommes pour l’ensemble de l’entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d’identifier certains postes majoritairement occupés par l’un des deux sexes ; faciliter l’accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d’une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l’ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l’égalité professionnelle femmes-hommes, dans l’objectif d’aboutir à la conclusion d’un accord de branche en la matière.

Au cours de l’année 2020, afin de mesurer l’évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, le rapport annuel de l’activité de la branche de la publicité au titre de l’année 2020 comporte un bilan de l’action de cette dernière en matière d’égalité professionnelle.

Ce bilan est reconduit au titre de l’année 2021 afin de mesurer les évolutions et actions prioritaires.

Article 3 | Délais de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d’extension de l’avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1^{er} septembre 2022.

Article 4 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s’appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu’il n’est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s’appliquer dans l’ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d’effectif.

Article 5 | *Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant*

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

En outre et conformément aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an. Il permet de démarquer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 6 | *Révision et dénonciation*

Révision

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un (1) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 7 | Publicité et durée

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord-cadre

PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS

Convention collective nationale

**IDCC : 240 | PERSONNEL DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)**

Brochure n° 3353 | Convention collective nationale

**IDCC : 2706 | PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

Accord professionnel national

**IDCC : 2329 | AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT ET À LA COUR
DE CASSATION ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-24)

Avenant du 20 juin 2022

à l'accord du 17 décembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2250985M

IDCC : 240, 2329, 2706

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

FEPraJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FSE CGT,

d'autre part,

Préambule

Les études et offices continuent d'être confrontées à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

Aux plans sectoriels, les offices d'avocats aux Conseil d'État et à la Cour de cassation continuent d'enregistrer, malgré une situation sectorielle que l'on peut qualifier « en bout de chaîne », des baisses notables des pourvois en matière civile (– 15 % en 2021 – CP 23 mars 2021, Autorité de la concurrence).

Concernant le secteur des greffiers des tribunaux de commerce, leurs activités judiciaires s'est globalement ralenti et suit, en particulier, la même tendance forte, observée au sein du secteur des AJMJ dans le domaine des procédures collectives.

Dans ce contexte, les effets prolongés des aides publiques liées à la crise sanitaire se sont traduits, en 2020 et 2021, par moins de 61 000 procédures collectives ouvertes contre 107 000 lors des deux années précédentes.

Les chiffres définitifs pour l'année 2021 indiquent un nombre d'ouvertures de procédures collectives de nouveau en baisse : – 3,8 % par rapport à 2020. Ce qui représente toujours un niveau record historiquement bas d'ouvertures de procédures collectives.

Si, au 1^{er} trimestre 2022, on observe que l'étau de la crise sanitaire se desserre et les aides s'arrêtent, un retour à une forme de normalité qui se dessine par une reprise des défaillances (hausse de 34,6 % par rapport au 1^{er} trimestre 2021,) n'aura pas d'effet immédiat sur les études et offices.

L'enquête réalisée en octobre 2021 par l'IFPPC, syndicat représentatif auprès des mandataires judiciaires, a montré que la situation financière de nombreuses études s'est dégradée au cours de l'année 2021, malgré un recours massif à l'activité partielle (pour près de 75 % des sondés, in rapport d'activité IFPPC 2021, p. 9).

En conséquence, l'extension de la possibilité pour les études de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1^{er} ; décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

Par ailleurs et outre l'adaptions du modèle de document unilatéral à la période additionnelle de recours à l'APLD, il a été relevé que l'accord APLD signé le 17 décembre 2020 contenait une discordance entre les stipulations de l'article 6 de l'accord et les dispositions de l'article 3.2 du modèle de document annexé à l'accord.

En effet, l'article 6 de l'accord prévoit notamment que lorsqu'un « salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative ».

Or, l'article 3.2 du modèle de document unilatéral prévoit improprement que « 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).

Enfin, outre quelques corrections rédactionnelles mineures, il est également procédé à la modification des articles 2, 4, 5 et 8 de l'annexe portant modèle de document unilatéral pour les motifs suivants :

- l'article 2 met en conformité la période de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle avec la date d'échéance de l'accord APLD du 17 décembre 2020, à savoir le 12 décembre 2023 ;
- l'article 5 prend en compte la revalorisation du montant minimum de l'indemnité horaire qui ne peut être inférieure à 8,37 euros nets ;
- l'article 8 relatif à la date d'entrée en vigueur et à la durée du dispositif est modifié pour s'appliquer au maximum à la date d'échéance de l'accord APLD précité.

Afin de mettre en conformité le modèle de document unilatéral avec les stipulations de l'accord, et dans la mesure où les annexes ont la même force juridique que l'accord lui-même, il est décidé, par le présent avenant, de remplacer l'annexe portant modèle de document unilatéral.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Modification des modalités de mise en place de l'accord APLD signé le 17 décembre 2020

En application du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les signataires conviennent de modifier la durée d'application de l'activité réduite fixée par l'accord du 17 décembre 2020.

En application du présent avenant qui proroge la durée de l'accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

En conséquence, le présent avenant prolonge également la durée de l'accord APLD qui expirera le 31 décembre 2026.

Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation.

Article 2 | Modification de l'annexe unique à l'accord APLD signé le 17 décembre 2020

L'annexe à l'accord signé le 17 décembre 2020, intitulée « trame type de document unilatéral de l'étude ou de l'office », est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 3 | 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salarié(e)s 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 études de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi, telle que modifiée par l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 5 | Dépôt et extension

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé

du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 20 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame-type de document unilatéral de l'étude ou de l'office

Préambule | Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'étude ou de l'office.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités :

L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de chiffres d'affaires.

Notre de l'étude ou office 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 2021 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 études ou offices 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 matière d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'étude ou de l'office.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 17 décembre 2020 permettant aux études 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'étude ou de l'office.

Article 1^{er} | *Champ d'application : activités et salariés concernés*

Option n° 1

Tous les salariés de l'étude ou de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'étude ou de l'office :

- activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- fonctions supports [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'étude ou de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Article 2 | *Période de mise en œuvre du dispositif*

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'étude ou de l'office pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions modifiées par l'avenant à l'accord APLD (soit pour une durée globale qui ne peut être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non) sur une période de 48 mois consécutifs.

Article 3 | *Engagements de l'étude en matière d'emploi et de formation professionnelle*

3.1. Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'étude ou de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'étude ou de l'office s'interdit, en application de l'article 5 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'étude ou de l'office pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

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...).

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 pourra, de sa seule initiative, mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'étude ou de l'office peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'étude ou de l'office]

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 comité social et économique (CSE)] Le 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 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), 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].

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 5 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'étude ou de l'office.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur au montant prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 ainsi qu'à l'article 8 de décret du 28 juillet 2020.

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.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours x 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance et complémentaire santé. La période d'activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 6 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'étude

Les partenaires sociaux de la branche appellent les études et offices à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'étude ou de l'office pendant la période d'application du DSAP.

Article 7 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) 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'étude ou de l'office.

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- le nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- 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 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU lendemain de sa homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 31 décembre 2026].

Article 9 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'étude ou de l'office 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 CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'étude ou de l'office 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 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 (DSAP), portant sur le respect des engagements en matière 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 du DSAP.

Article 10 | 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 par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (cppni@praj.fr) :

Fait à, le

[Signature]

Avenant du 4 juillet 2022

à l'accord du 15 octobre 2021
relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée
(APLD)

NOR : ASET2250935M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 15 octobre 2021, un accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD) pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, sur la base des dispositions légales et réglementaires du moment.

Celles-ci ayant évolué par décrets n° 2021-1918 du 30 décembre 2021, n° 2022-508 du 8 avril 2022 et ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, les partenaires sociaux signataires entendent réviser leur accord initial, conformément à l'article 16 de celui-ci, sur la base des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (IDCC 0454).

Article 2 | Modifications apportées

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APPLD du 15 octobre 2021, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restantes inchangées :

« Article 5 (nouveau) | Application

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD dans l'établissement ou l'entreprise. La date à partir de laquelle est

sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'APLD au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente. Si la période de 6 mois de mise en œuvre du dispositif déborde sur la saison suivante (été suite à l'hiver, ou hiver suite à l'été), une nouvelle consultation du CSE sera opérée avant la mise en œuvre opérationnelle du dispositif sur la nouvelle saison.

Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

En cas de fermeture administrative, la période considérée ne sera pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice de l'APLD ni dans la réduction maximale de l'horaire prévue à l'article 6, conformément à la réglementation. Dans ce cas, le dispositif mis en place en cas de fermeture administrative (activité partielle ou autre) prendra le relais de l'APLD, qui se trouverait dès lors suspendue.

Article 7 (nouveau) | Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'APLD au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Selon les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou si elle est inférieure à la durée stipulée au contrat de travail, ou si elle est supérieure, à la durée stipulée dans l'accord d'entreprise ou le contrat de travail. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en-dessous de 35 heures sont indemnisées à l'exclusion des heures supplémentaires non-structurelles.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de l'indemnisation décrite au présent article.

Il en est de même pour les cadres dirigeants en cas de suspension temporaire totale de l'activité.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2020-435, du 16 avril 2020), pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ou pour les cadres dirigeants, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouverts 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.

Exemple : Les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine :

$$4 \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic, avec un montant minimum (8,59 € depuis le 1^{er} mai 2022). Ce minimum n'étant pas applicable aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 (nouveau) | Indemnisation des entreprises

En parallèle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 % (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Il ne peut être inférieur à 8,59 € depuis le 1^{er} mai 2022 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour qui l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur).

Cette allocation est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Article 16 (nouveau) | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent accord

Le présent accord entrera en application le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022. Les DUE d'APLD (voire les accords d'entreprise) peuvent être modifiés pendant toute leur durée, y compris au-delà du 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il peut être révisé (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7. du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 5 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 6 | Extension

Les dispositions du présent avenant seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 4 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

Accord du 24 juin 2022

relatif au maintien de la prime à versements différés
et incitation au maintien de l'indemnité transport

NOR : ASET2250941M

IDCC : 863

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

UIMMM 35 56,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

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 la 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 qui entreront en vigueur, au plus tôt, le 1^{er} janvier 2023.

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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont atta-

chés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

En application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 3 | Prime à versements différés

Tous les salariés bénéficieront d'une rémunération exceptionnelle versée en deux fois. Le premier versement a lieu dans une période raisonnable entourant la prise des congés annuels d'été et le second versement a lieu dans une période raisonnable entourant la fin de l'année civile.

Les entreprises seront libres, toutefois, de regrouper ces deux versements en un seul, attribué annuellement.

Les entreprises sont libres de la dénomination qu'elles entendront donner à cette prime.

Le montant en sera fixé dans les entreprises par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou bien en l'absence d'accord entre l'employeur et les représentants du personnel, le montant total de cette prime à versements différés ne pourra être inférieur à 80 euros bruts par an.

Article 4 | Incitation au maintien de l'indemnité de transport

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les salariés visés à l'article 1^{er} des dispositions générales de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) bénéficient, en application de l'article 16 des dispositions générales de ladite convention d'une indemnité de transport dont le montant et les modalités d'application sont fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel au sein de chaque entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, afin de favoriser le maintien du niveau global de pouvoir d'achat des salariés à cette date, les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord sont incitées à maintenir le montant de l'indemnité de transport visée à l'article 16 des dispositions générales de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) par la voie d'un accord collectif, d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, d'un engagement unilatéral écrit ou d'un usage reprenant *a minima* les dernières valeurs applicables au sein de l'entreprise à la date du 31 décembre 2023.

Par ailleurs, face à l'urgence environnementale et climatique et conscientes de la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre, les parties signataires incitent les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord à mettre en œuvre, en leur sein, des actions en faveur du

développement de formes de mobilité éco-responsable telles que l'utilisation des transports publics, le covoiturage...

En tout état de cause, les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir la continuité du dialogue social territorial notamment sur la question de la mobilité durable. À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant l'échéance visée à l'article 6 du présent accord afin notamment de faire une synthèse des actions mises en œuvre dans les entreprises visées à l'article 1^{er} et de partager les bonnes pratiques dans le but de favoriser leur déploiement.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Clause de revoyure

Au regard de l'impact global qu'aura eu l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie sur les entreprises de la branche, les parties signataires s'engagent à se rencontrer à nouveau au cours du premier semestre de l'année 2029 afin de faire le point sur l'opportunité de maintenir la prime à versements différés visée à l'article 3 du présent accord, soit dans son montant, soit dans son principe.

À cette même échéance, au regard de l'évolution de la législation en matière de transition écologique et des solutions déployées au niveau des entreprises pour développer la mobilité durable, les parties signataires feront le point sur l'opportunité de proposer des actions ou mesures plus formelles aux entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Pour ce faire, et d'ici 2029, un suivi annuel sera réalisé par l'UIMM 35-56 de manière à identifier les pratiques des entreprises en lien avec le maintien du versement de l'indemnité de transport.

Article 7 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 3 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 | Dispositions particulières 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 rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie 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.

Article 12 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord 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 du conseil de prud'hommes de Rennes.

Fait à Rennes, le 24 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

Avenant du 24 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250940M

IDCC : 863

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

UIMMM 35 56,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

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 qui entreront en vigueur, au plus tôt, le 1^{er} janvier 2023.

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 territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863), 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 signée le 7 février 2022.

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 aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863). 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 conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent 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 de maintien de salaire.

Article 3 | *Dialogue social territorial*

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement à un dialogue social territorial de qualité et au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Il est rappelé, qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la Convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | 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 6 | 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 du conseil de prud'hommes de Rennes.

Fait à Rennes, le 24 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

**IDCC : 1404 | ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 11 du 11 juillet 2022
relatif aux barèmes des salaires minima au 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2250981M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM,

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} mai 2022 par arrêté du 19 avril 2022 (JORF n° 0092 du 20 avril 2022),

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein à compter du 1^{er} juillet 2022 comme suit :

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} juillet 2022

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers, employés	I	A10	1 651,26 €
		A20	1 676,02 €
	II	A30	1 701,19 €
		A40	1 726,69 €
		A50	1 752,59 €
	III	A60	1 801,66 €
		A70	1 852,11 €
		A80	1 903,97 €
Techniciens, agents de maîtrise	IV	B10	1 961,09 €
		B20	2 049,34 €
		B30	2 141,56 €
	V	B40	2 237,92 €
		B50	2 338,63 €
		B60	2 443,87 €
	VI	B70	2 553,86 €
		B80	2 668,77 €
Cadres	VII	C10	2 802,21 €
		C20	3 082,44 €
	VIII	C30	3 544,81 €
		C40	4 076,52 €
	IX	C50	4 687,99 €
		C60	5 391,18 €

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre 1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} juillet 2022.

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

Article 4 | Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : 1404 | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 1 du 13 juillet 2022

à l'accord du 5 février 2021
relatif au dispositif d'activité partielle spécifique
en cas de réduction d'activité durable

NOR : ASET2250980M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave des suites de la crise sanitaire et économique sans précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », et en raison des conséquences extrêmes consécutives à la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, à la demande des entreprises relevant de son champ d'application, prolonger la période d'application du dispositif en raison des motifs ci-après détaillés.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, pris selon leurs versions applicables, qui ont allongé les durées de mobilisation du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

L'activité économique au sein de la branche observée pour les années 2021 et 2022 laissent apparaître d'importantes disparités selon les matériels, les entreprises ou encore les secteurs d'activités.

Les acteurs du secteur doivent faire face aux conséquences directes de l'invasion de l'Ukraine par la Russie et notamment aux difficultés d'approvisionnement liées à la fermeture et la destruction des usines ukrainiennes.

Par conséquent, la demande relative aux matières premières a fortement augmenté tandis que les stocks disponibles se raréfient. Le coût de ces matières premières s'est ainsi considérablement accru. De plus, l'acheminement de ces matières premières est rendu nettement plus difficile ce qui a allongé les délais d'approvisionnement et élevé le coût subséquent.

Les mêmes problématiques sont identifiées au regard du coût et des difficultés d'acheminement des pièces détachées pourtant nécessaires au fonctionnement des machines agricoles.

Par ailleurs, le contexte économique lié à l'inflation se caractérise également par un ralentissement des travaux publics et une baisse de l'activité impactant directement les carnets de commande. L'ensemble des entreprises du secteur sont concernées.

En sus de la chute des commandes liée à la crise sanitaire les fortes tensions d'approvisionnement des pièces détachées et des matières premières perturbent toute l'organisation de la production industrielle.

Enfin, des incertitudes sur le niveau économique et les possibilités de relances semblent exister jusqu'à la fin de l'année 2023.

L'ensemble de ces raisons ont conduit les partenaires sociaux à conclure le présent accord prévoyant la prolongation du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 1^{er} | Modalités d'application

Pour les entreprises n'ayant jamais recouru au dispositif de l'activité partielle longue durée, les demandes de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative pourront être effectuées dans les délais fixés par le législateur et/ou les textes réglementaires en vigueur.

Le bénéfice du dispositif APLD pourra leur être accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

Cette période de référence commencera le premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau ainsi que les entreprises recourant actuellement au dispositif de l'APLD, pourront bénéficier de l'allongement de la période de référence jusqu'à 12 mois supplémentaires, à la condition toutefois de modifier au préalable, la durée mentionnée dans leur document unilatéral, et le cas échéant, les éléments de diagnostic à l'appui desquels est exprimée leur demande, le tout dans le respect de l'article 1.3 de l'accord du 5 février 2021.

Ces modifications pourront dans ce cas, même être apportées au-delà du délai fixé par le législateur et/ou les textes réglementaires en vigueur à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres dispositions de l'accord du 5 février 2021 portant sur le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur (activités et salariés concernés du périmètre, réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné, durée d'application du document élaboré par l'employeur, engagements sur l'emploi, modalités d'information du CSE de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite).

Article 2 | *Durée, extension, révision et dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel jusqu'au terme de l'accord du 5 février 2021.

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites respectivement énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

- sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs – chaque demande de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois ;
- et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD ;
- ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourant actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, y compris au-delà des délais fixés par le législateur et/ou les textes réglementaires en vigueur.

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser.

Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 13 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : 1424 | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Accord de méthode du 25 mai 2022
relatif aux classifications et aux rémunérations

NOR : ASET2250965M

IDCC : 1424

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

UTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

CFDT SNTU ;

SNRTC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux d'apporter des réponses aux problématiques liées à l'attractivité, au recrutement et à l'évolution des compétences au sein de la branche du transport public urbain de voyageurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de travailler sur la refonte du système de classification des métiers et des rémunérations.

Les classifications établies en 1975 apparaissent aujourd'hui datées et il s'avère nécessaire de les actualiser.

Les travaux menés en observatoire paritaire des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), qui ont donné lieu à une étude paritaire dans la branche « relative à l'évolution des emplois et des compétences » réalisée par le cabinet Kyu Lab en 2018, ont fait apparaître :

- la disparition de certains métiers ;
- la forte évolution de métiers existants notamment dans la maintenance et les métiers techniques ;
- l'émergence d'au moins quatre familles de nouveaux métiers :
 - la sûreté ;
 - la qualité hygiène, sécurité, environnement (QHSE) ;

- les systèmes d’information, développement commercial voyageurs ;
- le développement commercial institutionnel.

Les partenaires sociaux indiquent que cette liste n’est pas exhaustive et étudieront l’ensemble des propositions ou perspectives d’émergence de famille de métiers non identifiés.

Les partenaires sociaux soulignent ainsi l’intérêt et la nécessité :

- d’aboutir à un système de classification qui soit adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l’activité du transport urbain ;
- de travailler sur des parcours professionnels en donnant une visibilité aux salariés de la branche.

Par cet accord, ils conviennent d’instaurer une méthode, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche. Ils conviennent par ailleurs de favoriser la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, les parcours professionnels et l’employabilité, dans le respect du principe d’égalité entre les femmes et les hommes et avec un objectif d’attractivité.

Les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d’Interprétation (CPPNI) transports urbains fixent dans le présent accord de méthode :

- les thèmes de la négociation sur les classifications et rémunérations ;
- la méthode et le calendrier.

Article 1^{er} | Les thèmes de la négociation

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classification et rémunération pour, d’une part, classer les emplois selon une méthode objective et d’autre part, instaurer une rémunération applicable aux salariés correspondant au classement de leur emploi, les partenaires sociaux conviennent de travailler et de négocier :

- dans un premier temps, sur les méthodes de classification des emplois ;
- dans un second temps, sur la déclinaison de la méthode de classification ;
- dans un troisième temps, sur la méthodologie du système de rémunération qui sera adossé aux classifications.

Les partenaires sociaux considèrent que l’appréciation du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s’opérer que de manière globale, au terme des négociations rassemblant les classifications et rémunérations (selon la chronologie décrite ci-dessus).

Article 2 | Méthode et calendrier

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire qui se réunira tous les mois et demi afin de travailler techniquement sur le sujet des classifications et rémunérations.

Ce groupe de travail paritaire est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d’un 3^e représentant pouvant intervenir ponctuellement au regard de la technicité du sujet abordé dans le GT paritaire et dont les frais seront pris en charge par l’association de gestion du fonds du dialogue social (Agefodia) en application de l’article 12 de la CCNTU ;
- de représentants patronaux dans la limite du nombre total de représentants syndicaux.

Pour souligner l’importance que revêt cette évolution, les partenaires sociaux conviennent de retenir comme terme de la négociation, à titre indicatif, la fin de l’année 2024.

Les documents et travaux réalisés en groupes de travail paritaires seront présentés périodiquement en CPPNI, seule instance de négociation, pour valider l'avancement des travaux. Les parties examineront notamment :

- l'état d'avancement des négociations ;
- le respect du calendrier ;
- les difficultés rencontrées.

Les parties fixeront régulièrement entre elles, des échéances pour évaluer la progression des travaux.

Article 3 | Recours à un tiers facilitateur

Pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de bénéficier d'une information/formation sur le sujet, les parties conviennent d'organiser un séminaire introductif avec l'intervention d'un expert extérieur choisi paritairement. Les parties conviennent de recourir à un tiers de confiance pour les accompagner lors des premières réunions des GT paritaires dont l'intervention pourra être prolongée si les partenaires sociaux en expriment le besoin. Sous réserve de l'acceptation du conseil d'administration de l'Agefodia, cette expertise paritaire sera prise en charge par celle-ci.

Article 4 | Organisation matérielle des réunions

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun, un temps suffisant de l'ordre d'une semaine pour les étudier.

Les réunions du groupe de travail se dérouleront dans les locaux de l'UTP.

Article 5 | Dispositions diverses

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel sur les classifications et la grille de rémunération adossée à cette classification, les parties s'engagent à assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel.

Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Au regard de l'importance stratégique de cette négociation, et de la mobilisation nécessairement forte des acteurs, le présent accord de méthode n'entrera en vigueur qu'à condition d'être conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives de la branche.

Sous la réserve précisée au paragraphe précédent, le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2024. À cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 7 | Dépôt de l'accord et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 juin 2022
relatif au régime conventionnel de frais de santé

NOR : ASET2250932M

IDCC : 1979

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

SNRTC ;

GNI HCR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés de la branche des hôtels cafés restaurants bénéficient d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé depuis le 1^{er} janvier 2011 (accord du 6 octobre 2010).

Ce régime constitue une avancée significative pour la protection sociale des salariés du secteur.

Construit sur le mécanisme de mutualisation, le régime a su s'adapter à la fois aux changements de cadre juridique des régimes de protection sociale, aux diverses évolutions législatives impactant les frais de santé et, plus récemment, à la crise sanitaire de la Covid-19.

Ainsi, la mutualisation a pleinement joué son rôle depuis 2011.

Afin de maintenir la pérennité du régime et d'accroître son impact en faveur des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place :

- une garantie assistance ;
- un réseau de soins dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- un dispositif de degré élevé de solidarité.

Avec le degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux entendent plus particulièrement instaurer des mesures ayant vocation à répondre à certaines problématiques de santé auxquelles peuvent être spécifiquement confrontés les salariés de la branche des hôtels cafés restaurants.

Compte tenu de ces changements importants, les partenaires sociaux ont procédé à la rédaction d'un nouvel accord, appelé à annuler et remplacer l'accord frais de santé du 6 octobre 2010 ainsi que ses avenants modificatifs n° 1 à 9 respectivement datés du 19 septembre 2012, 24 juin 2014, 26 octobre 2015, 31 mars 2017, 13 octobre 2017, 21 mars 2019, 11 juillet 2019 et 15 novembre 2019.

Chapitre I^{er} Objet et mise en œuvre du régime

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

Entrent dans le champ d'application du présent accord l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | Objet du régime collectif obligatoire des salariés

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient *a minima* les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

S'inscrivant dans le cadre de l'article L. 912-1-I du code de la sécurité sociale, les garanties collectives instaurées par le présent accord présentent un degré élevé de solidarité et comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif. Ces actions ou prestations sont exposées au chapitre V. Le degré élevé de solidarité est donc une composante indissociable des garanties frais de santé exposées au chapitre III.

Les garanties respectent les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1^{er} et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord, en ce compris le degré élevé de solidarité.

En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés, c'est-à-dire que les garanties d'assurance, les actions ou prestations relevant du degré élevé de solidarité, la garantie assistance et la cotisation patronale doivent toutes être au moins équivalentes.

Article 3 | Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires

Les salariés doivent pouvoir accéder, dans le cadre de contrats collectifs (obligatoires ou facultatifs) ou individuels d'assurance, à des garanties frais de santé supplémentaires, moyennant une tarification spécifique, et dont les prestations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Ces contrats doivent permettre, d'une part d'améliorer le niveau de couverture du régime conventionnel obligatoire des salariés, d'autre part d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité « Pacs », à défaut son concubin, ainsi qu'aux enfants à leur charge (selon les définitions prévues par le contrat souscrit par l'employeur).

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

Article 4 | Couverture conventionnelle obligatoire des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5, les prestations d'assurance définies à l'article 10.

Quel que soit l'organisme assureur, le dispositif retenu devra également permettre aux salariés d'accéder aux actions et prestations relevant du degré élevé de solidarité définies au chapitre V.

Article 5 | Salariés bénéficiaires du régime

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Sont couverts les salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer, ainsi que les salariés exerçant leur activité hors de France dès lors qu'ils demeurent rattachés au régime français de sécurité sociale (détachement au sens de la sécurité sociale).

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

- les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date ;
- les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Article 6 | Date d'effet des garanties

Pour les salariés bénéficiaires définis au premier alinéa de l'article 5, les garanties prennent effet, selon le cas :

- à la date d'embauche ;
- à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Article 7 | Périodes de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à indemnisation de la sécurité sociale au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité du salarié, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie moyennant le paiement intégral de la cotisation (part patronale et part salariale) prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard un mois après le début du congé non rémunéré.

Article 8 | Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties dans les conditions énoncées à l'article 9 ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 9 | Maintien des garanties après cessation du contrat de travail

Article 9.1 | Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la « Loi Évin » (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 9.2 | *Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989*

Peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de santé à titre individuel dans les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement conforme aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que leur propose l'organisme assureur pour assurer les garanties conventionnelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

- d'une allocation de chômage ;
- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 10 | *Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires*

Sont couverts les actes et frais de santé relevant des postes énumérés au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors pénalités, franchises et contributions).

Les actes et frais non pris en charge par le régime de base de la sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf indication contraire figurant au tableau des prestations ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

- aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatives à la couverture minimale dite « Panier de soins ».

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties plus favorables souscrites par les entreprises de la branche qui doivent faire en sorte que les garanties soient conformes aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des prestations indiquée dans le tableau ci-dessous, ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce, un salarié bénéficie d'un remboursement inférieur à l'obligation minimale de couverture ou supérieur au plafond maximal ; dans cette hypothèse, la prestation effectivement versée serait augmentée ou diminuée à due concurrence, sans que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise devra :

- prévoir un réseau de soins à compter du 1^{er} janvier 2023, dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- comporter une clause d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) concernant les salariés invalides restant dans l'effectif de l'entreprise et ne percevant pas de salaires en contrepartie du maintien des garanties ;
- être au moins équivalent avec les stipulations prévues par le présent accord (garantie frais de santé, degré élevé de solidarité, garantie assistance, cotisation patronale).

(Voir page suivante.)

Tableau de prestations

CCN HCR - SOCLE CONVENTIONNEL

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. A titre indicatif, le montant du PMSS s'élève à 3 428€ en 2022.

TM : Ticket Modérateur

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION EN COMPLEMENT DE LA SECURITE SOCIALE (SAUF POSTE OPTIQUE)
HOSPITALISATION	
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE	
Frais de séjour	
Frais de séjour	110% BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % de la participation forfaitaire
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais réels
Frais et honoraires chirurgicaux	
Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 230% BRSS
Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 100% BRSS
Chambre particulière - Non remboursée par la SS	
Chambre particulière de nuit (hors maternité)	50 € / jour
Chambre particulière de jour (CPA) (hors maternité)	50 € / jour
Lit d'accompagnant - Non remboursé par la SS	
Frais de lit d'accompagnant	15 € / jour
Maternité	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS / jour
Allocation de naissance ou adoption	8 % PMSS / enfant
Forfait patient urgence (FPU) (7)	100% du forfait
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires 100% Santé*	Prise en charge intégrale (1)
Soins :	
Soins dentaires	TM
Prothèses autres que 100% Santé :	
Panier maîtrisé (2)	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200% BRSS (1)
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300% BRSS (1)
Panier libre (3)	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300% BRSS

Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale :	
Par prothèse	322,50 €
Orthodontie (4)	
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166% BRSS
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	193,50 € par semestre
Implantologie	
Implants dentaires (hors prothèse dentaire)	300 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES OU EQUIPEMENT par oreille – renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Equipements 100% Santé *	
Aides auditives de Classe I (**):	Prise en charge intégrale (5)
Equipements autres que 100% Santé : Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
Aides auditives de Classe II (**):	
Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité*** et bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 € par oreille + 65% BRSS (Minimum TM)
Accessoires et fournitures :	100 BRSS%
SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux :	
Généralistes	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Spécialistes	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, et Actes techniques médicaux	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Honoraires paramédicaux :	
Auxiliaires médicaux (ex : Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)	TM
Autres honoraires :	
Séances d'accompagnement psychologiques réalisées par des psychologues, remboursées par la Sécurité sociale	TM
Analyses médicales	
Analyses médicales	TM
Matériel médical inscrit à la Liste des Produits et Prestations	
Prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65% BRSS
Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100% BRSS
Médicaments :	
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 65%	TM

Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 30%	TM	
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 15%	TM	
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité Sociale	3 % PMSS / an / bénéficiaire	
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité Sociale)	80 € par an / bénéficiaire	
Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale	TM	
Cures thermales		
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	TM	
Frais de transport sanitaire remboursé par la Sécurité Sociale		
Ambulance, taxi conventionné	TM	
Médecine additionnelle et de prévention		
Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel		
Non remboursée par la Sécurité sociale		
Ostéopathe, chiropracteur, étio-pathe, acupuncteur, podologue, psychomotricien, ergothérapeute, homéopathe	300 € / an / bénéficiaire	
OPTIQUE - EQUIPEMENT (1 monture + 2 verres) / application des—délais de renouvellement définis réglementairement (6)		
INDEMNISATION EXPRIMEE Y COMPRIS SECURITE SOCIALE		
Equipement 100% Santé *		
Monture + 2 verres de tous types (Classe A) (**)	Prise en charge intégrale (5)	
Equipements autres que 100% Santé (Classe B) (**)		
Par verre / jusqu'au 31 décembre 2022 :		
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	160 €	
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	160 €	
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	222 €	
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	277 €	
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	250 €	
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	288 €	
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	300 €	
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	311 €	
Par verre / à compter du 1 ^{er} janvier 2023	Dans un réseau de soins (8)	Hors réseau de soins
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels	100 €
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	160 €
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	222 €
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	277 €
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels	200 €
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	288 €
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	300 €
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	311 €
Monture	100 €	
Lentilles		
Lentilles correctrices prescrites remboursées par la SS (y compris jetables)	273,70 € / an / bénéficiaire (minimum TM)	
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS (y compris jetables)	250 € / an / bénéficiaire	
Prestation d'adaptation des verres par l'opticien	100% BRSS	

ASSISTANCE ET SERVICES

Assistance (en cas d'hospitalisation, d'aide aux aidants, de pathologies lourdes et d'immobilisation, soutiens psychologique et parentalité), Téléconsultation 24h/24 et 7j/7, 2nd avis médical

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

* Les options de la liste A et de la liste B, et de la classe I et II, sont définies par la réglementation

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.

** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

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

1) Dans la limite des honoraires limites de facturation

2) Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.

3) Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.

4) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

5) Dans la limite des prix limites de vente

6) Délai de renouvellement de 2 ans pour les assurés à compter de 16 ans (1 an en cas d'évolution de la vue), 1 an pour les enfants de moins de 16 ans, 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie (Absence de délai en cas d'évolution liée à l'une des pathologies limitativement définies par arrêté ministériel)

7) FPU : facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas l'hospitalisation

8) Les niveaux de remboursement dits « frais réels » prévus dans le cadre d'un réseau de soins ne peuvent en aucun cas excéder les plafonds du contrat responsable (R.871-2 du code de la sécurité sociale)

Chapitre IV Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Article 11 | Montant de la cotisation et répartition

Article 11.1 | Cotisations finançant les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité

Les cotisations servant à financer les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité prévues par le présent accord sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

Elles sont exprimées sous forme de forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire. Ce forfait n'est pas réduit *pro rata temporis*.

La répartition de ces cotisations doit respecter les principes suivants :

– cotisations salariales au plus :

– pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,47 % du PMSS (soit pour information 16,11 €/mois en 2022) ;

– pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,34 % du PMSS (soit pour information 11,66 €/mois en 2022) ;

– cotisations des employeurs *a minima* :

– pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,90 % du PMSS (soit pour information 30,85 €/mois en 2022) ;

– pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,66 % du PMSS (soit pour information 22,62 €/mois en 2022).

Cette répartition fera l'objet d'un réexamen régulier par les partenaires sociaux.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs et dans le cas où lesdits employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les

différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proratisation de la cotisation, à condition que le salarié communique aux employeurs le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Article 11.2 | Cotisations finançant le degré élevé de solidarité

Au sein de la cotisation visée à l'article 11.1 (part patronale et salariale), une part égale à 0,045 % du PMSS est obligatoirement consacrée au financement du degré élevé de solidarité, mettant en œuvre les prestations visées au chapitre V du présent accord.

Il est rappelé que le pourcentage affecté au degré élevé de solidarité doit représenter au moins 2 % de la cotisation globale, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12 | Échéance et paiement des cotisations

La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 5, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les prestations sont servies pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Chapitre V Degré élevé de solidarité

Article 13 | Principes

Le degré élevé de solidarité a vocation à ce que tous les salariés puissent accéder rapidement à des prestations de qualité, relevant des domaines de la prévention et de l'action sociale. Le cas échéant, les partenaires sociaux pourront décider d'autres mesures équivalentes procédant d'un objectif de solidarité.

Les partenaires sociaux entendent apporter une réponse spécifique en mettant en œuvre les outils d'une politique de prévention volontariste. Cela répond à un double objectif : d'une part le bien-être des salariés, d'autre part la valorisation de l'attractivité des métiers de la branche.

Les salariés de la branche doivent pouvoir être soutenus lorsqu'ils sont confrontés à des situations difficiles particulièrement dignes d'intérêt sans que ce soit nécessairement lié à leur activité professionnelle (décès, handicap, maladie grave...) ; ce soutien peut aussi bien prendre la forme d'une aide financière (action sociale) que psychologique ou d'ordre pratique (conseil).

Article 14 | Action sociale et prévention

Quel que soit l'organisme assureur retenu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

- de prestations d'action sociale individuelle, afin de permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles (notamment reste à charge santé dans la limite des plafonds du

contrat responsable, personnes en situation de handicap, personnes atteintes de maladie grave...), sous conditions de ressources, au profit des assurés en grande difficulté ;

- de prestations d'action sociale collective ;
- d'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture, notamment :
 - prévention du risque de troubles musculosquelettiques (TMS), ainsi que des conséquences de chutes et blessures dans l'exercice de l'activité ;
 - consultation de prévention pour les apprentis ;
 - actions de coachings santé et d'incitation à l'activité physique ;
 - information sur les dispositifs de dépistages ou mises en place de dépistages de certaines maladies (risque cardio-métabolique, cancer... [liste indicative]) ;
 - actions en faveur de la santé mentale ;
 - prévention des conduites addictives, par l'accompagnement d'un addictologue ;
- de sensibilisations en entreprise concernant la prévention ;
- d'un conseil et d'un accompagnement personnalisés pour les aidants.

Il est convenu que les dispositions du présent article seront mises en œuvre progressivement d'ici au 1^{er} janvier 2023.

Des actions complémentaires pourront être mises en œuvre par les organismes assureurs intervenant dans le champ d'application du présent accord.

Chapitre VI *Prise d'effet de l'accord*

Article 15 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 16 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord visant à assurer une couverture sociale minimale au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 18 | Dépôt et publicité. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 juin 2022

relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250984M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

Préambule

Depuis l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015, le notariat connaît une évolution rapide avec notamment une hausse significative du nombre d'offices. Dans ce contexte, l'acquisition et le maintien des compétences des salariés de la branche font partie des conditions de la qualité du service rendu par les notaires.

Conscients des besoins en formation et de l'importance de développer les voies de formation en alternance, les partenaires sociaux de la branche ont marqué dès le mois de juillet 2019, leur intérêt pour le nouveau dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) créé par la loi du 5 septembre 2018, en adoptant des dispositions transitoires dans l'attente de l'ouverture d'une négociation de branche sur la formation. La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat s'est ensuite saisie du sujet dans l'objectif de proposer à la CPPNI une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A qu'elle lui a effectivement transmis le 12 avril 2022, accompagnée de la délibération suivante :

« La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A) en lieu et place de la période de professionnalisation, afin de favoriser l’évolution professionnelle des salariés peu ou non qualifiés.

L’ordonnance du 21 août 2019 est venue préciser la finalité de ce dispositif qui doit permettre à tout salarié éligible et qui le souhaiterait de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle.

Aux termes de l’article L. 6324-3 du Code du travail, un accord collectif étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif. L’extension de cet accord est subordonnée au respect de critères de forte mutation de l’activité et de risque d’obsolescence des compétences.

La CNPEFP a confié la mission à l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de mener une étude prospective. Il ressort de cette étude que les notaires attendent de leurs collaborateurs qu’ils maîtrisent à la fois les compétences cœur de métier mais également qu’ils développent des compétences liées aux évolutions et enjeux de l’environnement. Au terme de cette enquête, 5 facteurs de transformation ont été relevés :

1. L’évolution de la relation client : les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés. Ils attendent des équipes notariales une grande réactivité pour répondre à leurs besoins. Ce phénomène s’est accentué avec la crise sanitaire.

2. La complexification de la réglementation entraîne un poids administratif supplémentaire pour les offices et, par voie de conséquence, un allongement du traitement des dossiers par les équipes de l’office, qui doivent être de plus en plus experts sur de nombreux domaines du droit.

3. La révolution du numérique a permis l’automatisation de certaines tâches quotidiennes des collaborateurs, demandant une forte capacité d’adaptation de ces derniers. Loin d’être achevée, de nouvelles évolutions technologiques pourraient transformer à nouveau les pratiques et activités pour demain.

4. La loi croissance a engendré une augmentation du nombre de notaires et a exacerbé un enjeu déjà connu de la profession notariale : l’inadéquation de certains métiers avec le niveau de diplôme attendu, augmentant les coûts pour les offices et pouvant entraîner une certaine insatisfaction ou démotivation des collaborateurs.

5. La crise sanitaire a poussé les offices à s’adapter face à l’urgence et a eu pour principales conséquences la réorganisation soudaine des offices et la mise en œuvre de nouvelles modalités de travail.

Les partenaires sociaux réunis en CNPEFP ont établi une liste de 34 formations certifiantes. Cette liste doit ensuite faire l’objet d’un accord de branche étendu conclu en CPPNI. »

La CPPNI et la CNPEFP ont travaillé en concertation sur ce sujet de la Pro-A, marquant ainsi la volonté des partenaires sociaux du notariat de se saisir de ce dispositif légal qui vise, d’une part, ainsi que le précise l’article L. 6324-1 du code du travail, à permettre aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience mentionnées à l’article L. 6313-5, dans un contexte de forte évolution et de répondre, d’autre part, à la demande croissante d’accès à une qualification supérieure de nombreux salariés dans les offices.

Les partenaires sociaux sont ainsi convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A pour les offices notariaux et leurs salariés relevant du champ d’application visé à l’article 2.

Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021.

Article 3 | *Certifications professionnelles éligibles*

Outre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dans les conditions définies par la loi, les certifications professionnelles figurant sur la liste annexée au présent accord, établie dans le respect des critères légaux de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences, sont éligibles au dispositif.

3.1. Analyse des fortes mutations de l'activité et risques d'obsolescence des compétences

Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche (notamment la cartographie des effectifs, des métiers et des compétences des collaborateurs du notariat réalisée en 2020), initiés à la demande de la CNPEFP, ont permis d'identifier des facteurs de transformation impactant les métiers du notariat et les compétences requises des salariés.

Il ressort de ces travaux que les 3 facteurs principaux de forte mutation des activités du secteur, en cours et à venir, conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour les salariés sont :

- l'évolution de la relation client ;
- la complexification de la réglementation ;
- la révolution du numérique,

la crise sanitaire ayant eu pour effet d'accélérer davantage ces évolutions.

Et concernent les principaux métiers suivants :

- rédacteur d'actes ;
- comptable-taxateur ;
- formaliste ;
- assistant-secrétaire ;
- métiers administratifs et du secteur concurrentiel liés à l'immobilier ;
- informaticien ;
- secrétaire général et responsable des ressources humaines.

3.2. Liste des certifications professionnelles éligibles

La liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche figure en annexe du présent accord sous la forme d'un tableau mentionnant les éléments suivants :

- numéro de RNCP ;
- libellé de la formation ;
- métier concerné ;
- lien vers la fiche RNCP correspondante ;
- risques d'obsolescence des compétences en raison de fortes mutations des activités relevant du domaine considéré.

L'actualisation de cette liste fera l'objet d'un avenant au présent accord.

4.1. Bénéficiaires

Conformément aux dispositions des articles L. 6324-1, L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du code du travail, les bénéficiaires du dispositif sont les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence, en CDI ou en contrat unique d'insertion, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en position d'activité partielle peuvent également bénéficier du dispositif.

4.2. Durées de la période de Pro-A et des actions de formation

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par l'organisme de formation et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée totale de la période de Pro-A, fixée dans un avenant au contrat de travail, est comprise entre 6 et 12 mois et peut être allongée dans les cas suivants :

- à 36 mois, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- à 24 mois dans l'hypothèse où certaines certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 12 mois.

2. Au cours de la période de Pro-A, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, la proportion des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période de Pro-A sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la formation vise le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou qu'elle permet de faire valider des acquis de l'expérience (VAE).

4.3. Tutorat

Conformément aux articles D. 6325-6 et suivants du code du travail, l'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'office, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de Pro-A, selon les modalités prévues à cet effet pour les salariés en contrat de professionnalisation.

L'article D. 6325-7 du code du travail détaille les missions du tuteur qui, conformément à l'article D. 6325-8 du Code du travail, doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

L'article D. 6325-9 du Code du travail précise :

- que, « lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation » ;
- et que » l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés ».

4.4. Déroulement de la formation et avenant au contrat de travail

La formation s'effectue en alternance entre l'organisme de formation et l'entreprise, conformément à l'article L. 6324-4 du code du travail.

Elle se déroule :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération par l'employeur (art. L. 6324-8 du code du travail) ;
- ou, en application des articles L. 6324-7 et R. 6321-4 du code du travail, en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié, lequel accord peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

La Pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des deux parties.

Elle doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail dans les délais et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail, pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

4.5. Prise en charge financière par l'OPCO-EP

Les frais liés aux formations effectuées dans le cadre de la Pro-A sont pris en charge par l'OPCO-EP dans les conditions arrêtées et sur proposition de la CNPEFP et ce, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences prendra en charge par ordre de priorité : les frais pédagogiques, les frais annexes (transport, hébergement et restauration) et le coût de la rémunération et des charges sociales.

L'OPCO-EP pourra également prendre en charge la formation du tuteur s'il y a lieu.

Article 5 | Références à la loi dans le présent accord

Il est précisé que toute référence à la loi dans le présent accord est purement informative ; toute modification ultérieure des textes légaux ou réglementaires s'appliquera dans tous ses effets au présent accord.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

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

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

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

Fait à Paris, le 16 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
1	193	TP – Secrétaire assistant	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/193/	<p>L'impact concret de l'évolution de la relation client et de la révolution numérique est particulièrement important sur les métiers administratifs de la profession. Il est dorénavant nécessaire pour tous ces collaborateurs de développer la relation client, afin d'être en mesure de répondre aux demandes des clients et de gérer les situations difficiles/conflictuelles.</p> <p>De plus, ces mutations imposent une meilleure maîtrise des outils informatiques pour s'intégrer dans la révolution numérique en cours, mieux maîtriser les outils numériques pour son métier (bureautique...) et mieux répondre aux attentes du client (plus exigeant et réactif)</p>
2	34143	TP – Assistant de direction	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34143/	
3	34441	TP – Assistant immobilier	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34441/	
4	35094	Secrétaire assistant	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35094/	
5	35621	Assistant et attaché de direction	Assistant - Secrétaire	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35621/	
6	35375	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	Comptable - Taxateur	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35375/	<p>La révolution du numérique s'impose au cœur des offices, demandant toujours plus d'agilité et de réactivité des comptables-taxateurs. Elle entraîne une dématérialisation et une automatisation progressive de tâches répétitives à faible valeur ajoutée, notamment en comptabilité. Cela permet un gain de temps et d'efficacité considérable pour les comptables-taxateurs, au profit de missions à forte valeur ajoutée (ex : analyse des tableaux de bord, contrôle, coordination...). De plus, dans ce contexte, la profession fait face à une clientèle de plus en plus autonome, exigeante et réactive. Les collaborateurs doivent pouvoir répondre aux sollicitations client toujours plus vite.</p>
7	35376	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	Comptable - Taxateur	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35376/	

RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
				<p>L'analyse des données et les nouvelles technologies émergent, leur impact à long terme est à anticiper. Les progrès de l'intelligence artificielle permettront bientôt d'automatiser de plus en plus de tâches administratives à faible valeur ajoutée, aujourd'hui encore manuelles. La blockchain, technologie de stockage et de transformation sécurisée et authentifiée de données, permettra de certifier les documents et données comptables liés à l'acte, et de les sécuriser dans la durée.</p> <p>L'organisation en multi-offices se renforce comme un modèle pérenne du notariat. L'organisation en multi-offices permet de lier les comptables-taxateurs de plusieurs études, leur permettant de gagner en expertise et en spécialisation. Aujourd'hui, ces métiers sont encore polyvalents mais à plus long terme, cette configuration pourrait entraîner une mutualisation des postes entre les sites, et une moindre tension des effectifs de comptables-taxateurs dans le notariat qu'aujourd'hui, notamment avec la forte progression du nombre des offices.</p> <p>La réforme de la libéralisation des tarifs, mise en œuvre depuis 2016, remplace progressivement les émoluments des actes en honoraires. Depuis la réforme des tarifs de 2016 et sa révision tous les 2 ans, les tarifs se libéralisent progressivement : de plus en plus d'actes autrefois taxés en émoluments sont maintenant taxés en honoraires. Si cette tendance se poursuit, la taxation des actes sera simplifiée et permettra de dégager du temps pour d'autres tâches, par exemple liées à la gestion interne de l'entreprise (RH, contrôle de gestion, analyse des coûts...). Le comptable-taxateur se rapprochera de plus en plus du métier de comptable en entreprise, et/ou de celui de gestionnaire interne/ secrétaire général/DAF/DRH de l'office.</p>

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
8	21942	Négociateur-conseil en patrimoine immobilier et financier	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21942/	<p>L'expertise juridique est de plus en plus valorisée et recherchée pour demain dans le cadre de ce domaine d'activité. L'inflation législative a pour conséquence que les collaborateurs se doivent de devenir plus spécialisés et experts sur certains domaines du droit.</p> <p>Part ailleurs, il est nécessaire pour tous de mieux maîtriser les outils informatiques pour s'intégrer dans la révolution numérique en cours, mieux maîtriser les outils numériques pour son métier et mieux répondre aux attentes du client (plus exigeant et réactif)</p>
9	29193	Gestionnaire d'actifs et de patrimoines immobiliers	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29193/	
10	29783	Licence professionnelle - Métiers de l'immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier (fiche nationale)	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29783/	
11	34255	Conseiller en gestion de patrimoine	Gestionnaire de patrimoine	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34255/	
12	14922	BTS professions immobilières	Gestionnaire locatif	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/14922/	
13	30123	Licence professionnelle – Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens	Gestionnaire locatif	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30123/	
14	34597	CQP gestionnaire locatif	Gestionnaire locatif	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34597/	

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
15	20654	DUT informatique	Informaticien	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/20654/	La révolution numérique a un fort impact sur ces métiers qui a pour conséquence une forte automatisation de certaines tâches quotidiennes des collaborateurs, qui demande un forte capacité d'adaptation de ces derniers ; la transformation à venir des pratiques et des activités pour demain face à une révolution du numérique inachevée.
16	24514	Licence – Informatique	Informaticien	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/24514/	La crise sanitaire a nécessité une forte adaptation face à l'urgence et a eu pour principales conséquences la réorganisation soudaine des offices (41 %) et la mise en oeuvre de nouvelles modalités de travail (37 %). Elle a notamment accentué la relation avec les clients : l'évolution de la relation clients avec des clients de plus en plus exigeants, informés et digitalisés et attendant une très grande réactivité des équipes notariale pour répondre à leurs besoins.
17	35583	Technicien informatique systèmes et réseaux	Informaticien	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/35583/	
18	35587	Administrateur système et réseau	Informaticien	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/35587/	
19	2920	Professions immobilières	Négociateur immobilier	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/2920/	
20	20434	Négociateur gestionnaire immobilier	Négociateur immobilier	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/20434/	L'expertise juridique est de plus en plus valorisée et recherchée pour demain dans le cadre de ce domaine d'activité. L'inflation législative a pour conséquence que les collaborateurs se doivent de devenir plus spécialisés et experts sur certains domaines du droit. Part ailleurs, il est nécessaire pour tous de mieux maîtriser les outils informatiques pour s'intégrer dans la révolution numérique en cours, mieux maîtriser les outils numériques pour son métier et mieux répondre aux attentes du client (plus exigeant et réactif)
21	34596	CQP négociateur immobilier	Négociateur immobilier	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/34596/	
22	34686	Négociateur immobilier	Négociateur immobilier	https://www.francecompences.fr/recherche/rncp/34686/	

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
23	2541	DUT carrières juridiques	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2541/	L'évolution de la relation est un des principaux facteurs de transformation du métier de rédacteur d'actes. Les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés et attendent une très grande réactivité des équipes notariales pour répondre à leurs besoins.
24	2898	DEUST – Assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2898/	Ce phénomène s'est accentué pendant la crise sanitaire. Les clients peuvent être parfois agressifs à l'encontre des rédacteurs d'actes.
25	4984	BTS – Notariat	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4984/	La révolution numérique impactera considérablement le domaine d'activité. La dématérialisation et l'automatisation progressive de tâches répétitives à faible valeur ajoutée (notamment administratives) permet un gain de temps et d'efficacité considérable pour les rédacteurs d'actes, au profit de missions à forte valeur ajoutée (ex : analyse juridique, suivi et accompagnement des clients...).
26	21709	Assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21709/	Cela requiert une certaine capacité d'adaptation aux nouvelles procédures dématérialisées (téléactes, envoi de titres de propriété par mail, logiciel de saisie automatique...) pour les rédacteurs d'actes.
27	30153	Licence professionnelle – Métiers du notariat	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30153/	Selon les notaires interrogés, dans les 5 prochaines années, la révolution numérique facilitera les formalités préalables et la constitution des dossiers (87 %), la pratique du télétravail (70 %), l'instruction et le suivi des dossiers (65 %), la rédaction d'actes (60 %) et la clôture des dossiers (53 %).
28	35382	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit des sociétés	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35382/	Enfin la complexification de la réglementation est également identifiée comme impactant le métier. Les services administratifs complexifient la réglementation en imposant des contrôles et des diagnostics de plus en plus fréquents (par exemple : les contrôles des systèmes d'assainissement et contrôles environnementaux).
29	35492	BUT – Carrières juridiques : patrimoine et finance	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35492/	Par ailleurs, le législateur se déleste de nombreuses tâches, de plus en plus prises en charge par les offices.
30	5821	DEUST – Assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/5821/	Les rédacteurs d'actes fournissent ainsi un travail d'analyse supplémentaire tout en devant respecter les délais de publication des actes.
31	30035	Licence professionnelle – Activités juridiques : assistant juridique	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30035/	
32	30038	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier	Rédacteur d'actes Négociateur immobilier	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30038/	

	RNCP	Libellé de la formation	Métier	Lien RNCP	Risques d'obsolescence des compétences en raison des fortes mutations des activités relevant du domaine considéré
33	30039	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit privé	Rédacteur d'actes	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30039/	
34	35323	DIPLOVIS – Diplôme de gestion et de management des entreprises	Secrétaire général/RH	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35323/	<p>L'évolution de la relation est un des principaux facteurs de transformation du métier de rédacteur d'actes. Les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés et attendent une très grande réactivité des équipes notariales pour répondre à leurs besoins.</p> <p>Ce phénomène s'est accentué pendant la crise sanitaire. Les clients peuvent être parfois agressifs à l'encontre des collaborateurs de l'office.</p> <p>Accentuation brutale du développement du télétravail avec la crise sanitaire, modalité de travail de plus en plus sollicitée (offices en zone rurale, jeunes actifs...) et en parallèle forte nécessité pour les offices de garantir des bonnes conditions de travail à distance notamment en fournissant les outils adaptés mais également par une transformation de leur management : management des équipes.</p>

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES
ET CONNEXES**

(Doubs)

(27 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,
Journal officiel du 28 janvier 2017)

Avenant du 3 juin 2022

relatif aux rémunérations (RMH et RAG) et aux primes au 1^{er} juin 2022

NOR : ASET2250982M

IDCC : 3209

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

UIMM FC Doubs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Doubs, de nouveaux barèmes des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} juin 2022, la valeur du point est fixée à 4,93 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 | Garantie annuelle de rémunération effective

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective :

Coef. 140	19 580 €
Coef. 145	19 600 €
Coef. 155	19 610 €
Coef. 170	19 670 €
Coef. 180	19 770 €
Coef. 190	19 920 €
Coef. 215	20 290 €
Coef. 225	20 770 €
Coef. 240	21 530 €
Coef. 255	22 320 €
Coef. 270	23 200 €
Coef. 285	24 420 €
Coef. 305	26 090 €
Coef. 335	28 250 €
Coef. 365	30 850 €
Coef. 395	34 050 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination de la RAG

Pour la détermination de la RAG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,86 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,50 €.

Article 4 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances visée à l'article 58 de l'avenant mensuels à la convention collective de la métallurgie du Doubs est fixé à 65,00 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

L'article 2 relatif aux rémunérations annuelles garanties est applicable au 1^{er} janvier 2022.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

L'article 4 relatif à la prime de vacances est applicable au 1^{er} juin 2022.

Article 6 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 7 | Publicité et dépôt

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de Prud'hommes.

Fait à Besançon, le 3 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3218** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**
(12 juillet 2016)

Accord n° 2022-1 du 1^{er} avril 2022
relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO)
sur les salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250936M

IDCC : 3218

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

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'invitation de la confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL) et en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, les organisations représentatives dans la branche EPNL se sont réunies à deux reprises le 8 mars et le 15 mars 2022 au sein de la CPPNI, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (CC EPNL).

Les organisations représentatives signataires se sont accordées sur un taux d'augmentation générale des salaires minima de branche de 2,5 % décomposé comme suit :

- 1,5 % dès le 1^{er} avril 2022 ;
- 1 % à compter du 1^{er} septembre 2022.

Et cela dans les conditions fixées dans le corps du présent accord.

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point EPNL est fixée à 18,42 € au 1^{er} septembre 2022.

Au 1^{er} avril 2022 :

- la valeur du point SEP est fixée à 18,24 € ;
- la valeur du point CFA-CFC est fixée à 78,49 €.

Article 2 | Grilles de salaires

Les valeurs contenues dans les grilles de salaires minima conventionnels sont augmentées de :

- 1,5 % dès le 1^{er} avril 2022 ;
- 1 % à compter du 1^{er} septembre 2022.

Article 3 | Engagements de négociation

Les organisations signataires s'engagent à ouvrir des négociations :

- à compter de la CPPNI du 5 mai 2022 sur le paritarisme afin de favoriser l'engagement syndical des salariés de droit privé des établissements ;
- à compter de septembre 2022 afin d'assurer :
 - l'égalité professionnelle et remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.
 - qu'aucune discrimination en matière d'emploi ne soit introduite en cas d'égalité d'aptitudes et de qualifications.

Des formations communes seront organisées afin d'explorer les différents leviers d'actions et recenser les outils de prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel à mettre à disposition des établissements ;

- à compter de janvier 2023 sur la responsabilité environnementale notamment télétravail et forfait mobilité durable.

Article 4 | Nature de l'accord

Le présent accord dans le champ de la convention collective EPNL est un accord à durée indéterminée, il prend effet le 1^{er} avril 2022.

Article 5 | Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3218** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**
(12 juillet 2016)

Accord n° 2022-3 du 13 mai 2022
relatif aux effets de l'augmentation du Smic au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250938M

IDCC : 3218

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

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Entre novembre 2021 et mars 2022, l'indice de référence des prix à la consommation pour les ménages les plus modestes a progressé de 2,65 %, le niveau du Smic a augmenté de la même proportion, soit de 2,65 %, au 1^{er} mai. Il s'établit ainsi à 1 645,58 euros brut par mois.

Certains niveaux de salaires conventionnels sont impactés par cette nouvelle augmentation et cela en dépit des éléments prévus par l'accord n° 2022-1 de NAO et les dispositions prises dans la CC EPNL datée du 11 avril.

Les organisations signataires avaient en effet prévu :

- une augmentation générale de 2.5 % (dont 1,5 % dès avril/Point CEPNL à 18,24 € en avril et à 18,42 € en septembre) ;
- une augmentation de 20 et 15 points pour les bases de strates I et II (dispositif généralisé à l'ensemble des salariés à l'exception des enseignants hors contrat et sous contrat simple et DDFPT).

Les partenaires sociaux ont décidé :

- de traiter d'ores et déjà la question des bas de grilles par le présent accord en anticipant au 1^{er} mai 2022 l'application des stipulations de la CC EPNL initialement prévues au 1^{er} septembre et en survalorisant les augmentations de bases de strates prévues ;

- de porter un minimum conventionnel pour les enseignants hors contrat et sous contrat simple à l'indice majoré de 352 points.

Cet accord « d'urgence » a en effet pour objet de désensibiliser les bas de grilles aux évolutions du Smic. Les partenaires sociaux ont prévu de se réunir en septembre pour travailler sur l'ensemble des salaires minima hiérarchiques et le relatif écrasement des grilles de salaires.

Cet accord révisé l'article 4.1.3.2 de la CC EPNL dans sa version du 11 avril 2022.

Il ne remet pas en cause l'augmentation du point EPNL de 1 % en septembre prochain en application de l'accord n° 2022-01.

Article 1^{er} | Révision de l'article 4.1.3.2

Les grilles relatives à la strate I et II telles que prévues dans l'avenant n° 2022-2 sont révisées et rédigées comme ci-dessous et applicables à compter du 1^{er} mai 2022 :

(Voir page suivante.)

Base strate	I											
	965											
	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés			
Valeur degré/strate	30	28	25	22	20	18	18	18	18	18	12 degrés	
Nombre de points poste de travail	1 085	1 105	1 115	1 119	1 125	1 127	1 145	1 163	1 181			

Base Strate	II												
	950												
	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés		
Valeur degré/strate	30	30	27	27	25								
Nombre de points poste de travail	1 100	1 130	1 139	1 166	1 175	1 200	1 225	1 250	1 275	1 300	1 325		

Article 2 | Grilles de salaires

Aucun indice contenu dans les grilles de salaires minima conventionnels des enseignants hors contrats et sous contrats simple n'est inférieur à 352.

Article 3 | Nature de l'accord

Le présent accord dans le champ de la convention collective EPNL est un accord à durée indéterminée, il prend effet le 1^{er} mai 2022.

Article 4 | Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord.

Fait à Paris, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3218** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**
(12 juillet 2016)

Avenant n° 2022-2 du 11 avril 2022
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2250937M

IDCC : 3218

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

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'accord n° 2018-4 du 6 juillet 2018 révisé par accord du 13 octobre 2020, les travaux de détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL ont commencé en août 2018 et se sont poursuivis jusqu'au terme de la période quinquennale prévue par le code du travail (soit le 12 avril 2022^[1]).

Le présent avenant :

- crée un texte unique de convention collective de l'enseignement privé non lucratif à compter du 1^{er} septembre 2022 ;
- annule et remplace les avenants et accords pris dans son champ d'application à l'exception des accords NAO, les accords relatifs au temps partiel, au travail de nuit et à la durée équivalente de travail.

Article 1^{er} | Révision de la convention collective

La convention collective de l'enseignement privé non lucratif est ainsi rédigée :

« **Convention collective de l'enseignement privé non lucratif (EPNL)**

[1] Prise d'effet de la CC EPNL signée le 12 juillet 2016 correspondant au terme du préavis de dénonciation des conventions collectives fusionnées.

Chapitre 1^{er} La branche et son cadre paritaire

Section 1 *Objet et champ d'application*

Article 1.1.1 | *Objet*

La présente convention collective (IDCC 3218) regroupe le champ de plusieurs conventions collectives qui lui préexistaient.

La présente convention se substitue aux conventions collectives suivantes^[1].

IDCC	Intitulé de la convention collective
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé
2408/3211	Convention collective des salariés des établissements privés 2015

Article 1.1.2 | *Champs d'application*

Champ d'application économique

La présente convention collective s'applique :

a) Impérativement aux établissements d'enseignement privés remplissant cumulativement les critères et modalités suivants :

1. Avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif ou un mode d'entreprendre et de développement non fondé sur la distribution des dividendes en numéraires, en titres de sociétés ou en actifs de quelque nature que ce soit. D'une manière générale, les résultats obtenus sont utilisés, dans le cadre d'une gestion désintéressée et dans l'objet des missions confiées et dédiées à l'enseignement et à la recherche dans le respect des valeurs humanistes et culturelles faisant l'identité des établissements adhérant directement ou indirectement à l'organisation employeur signataire ;
2. Être associé ou participer au service public d'éducation ou contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le code de l'éducation ;
3. Avoir une relation contractuelle avec les services de l'État organisant et effectuant leur contrôle au sens du code de l'éducation :
 - soit en ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation ;

[1] L'ensemble de ces conventions a été dénoncé. Toute référence à la convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres (IDCC 2636) et à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques (IDCC 2270) est supprimée.

- soit, s’agissant des établissements d’enseignement supérieur, en ayant conclu ou non avec l’État un contrat au sens de l’article L. 732-1 du code de l’éducation et en adhérant à une organisation composant la CEPNL.

b) Également :

- aux entités juridiquement distinctes des établissements cités ci-dessus partageant avec eux une communauté d’intérêts^[1] matérialisée par :
 - des liens étroits, une complémentarité ou une proximité d’activités ;
 - une concentration des pouvoirs de direction ;
 - une communauté de travail partageant des conditions de travail similaires et marquée par une permutableté des salariés ;
- aux organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d’établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris etc.).

Salariés couverts

Sont couverts par les dispositions de la présente convention collective :

- les salariés des établissements visés ci-dessus à l’exclusion de ceux bénéficiant de dispositions statutaires spécifiques^[2] ;
- les salariés des organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements.

Champ d’application territorial

Le champ d’application de la présente convention collective est national (métropole, départements et collectivités d’outre-mer).

Section 2 *Fonctionnement du paritarisme*

Sous-section 1 Instances paritaires

Article 1.2.1.1 | *Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI EPNL)*

Conformément aux dispositions de l’article L. 2232-9, I du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) est créée ; elle est désignée CPPNI EPNL.

a) Composition et modalités de fonctionnement

La CPPNI EPNL est composée des organisations représentatives dans la branche.

La CPPNI EPNL est composée de deux collèges :

- un collège des salariés comprenant 4 représentants (4 membres titulaires et 4 membres suppléants), désignés avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un collège des employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par la confédération de l’enseignement privé non lucratif (CEPNL).

Sur la notion de membre, voir article 1.2.2.1.

[1] Sont particulièrement visés les organismes de formation dont CFC, les CFA, les écoles de production, les structures déployant des services et activités para et périscolaires, entités de moyens partagés, entités d’études rattachés.

[2] Enseignants agents publics, chefs d’établissements de l’enseignement catholique, chargés de mission des DDEC.

La présidence de la CPPNI EPNL est assurée pour un mandat de 2 années civiles par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- lorsque le président est issu du collège des employeurs, le vice-président est issu du collège des salariés et inversement.

Lorsque l'organisation qui mandate le président ou le vice-président perd sa représentativité, le mandat à la présidence s'interrompt immédiatement.

La présidence convoque une CPPNI EPNL qui en prend acte et organise la désignation du président et du vice-président pour la durée du mandat restant à courir ;

- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour 1 an.

Au terme de cette année :

- le vice-président devient président pendant l'année suivante ;
- le président devient vice-président pour l'année suivante ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de la période biennale.

La CEPNL assure le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL sous le contrôle de la présidence. Le secrétariat technique et administratif qui peut être assuré au maximum par 2 personnes n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article.

La CPPNI EPNL détermine les moyens lui permettant un travail de qualité et efficace.

Les modalités de fonctionnement et de saisine de la CPPNI EPNL sont détaillées dans un règlement intérieur pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

Toute correspondance concernant la CPPNI EPNL est adressée à :

CPPNI EPNL	277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, cppni@branche-epnl.org
------------	--

b) Missions et attributions

Hormis les missions spécifiques détaillées ci-dessous, la CPPNI EPNL exerce les missions qui lui sont dévolues et imposées par le code du travail et notamment à l'article L. 2232-9, II du code du travail.

c) Dispositions spécifiques à l'examen des thèmes de négociation

Outre les thèmes obligatoires de négociation visés au code du travail, la CPPNI EPNL peut se saisir de tout sujet en vue de l'évolution des dispositions conventionnelles^[1].

Conformément aux dispositions du code du travail^[2], les organisations syndicales représentatives ou la CEPNL peuvent saisir la CPPNI EPNL de tout thème de négociation.

À cet effet, elles adressent à la présidence un texte cible précédé d'un exposé des motifs.

Ces conditions respectées, la présidence porte le ou les thèmes envisagés à l'ordre du jour de la réunion suivante afin que la CPPNI EPNL prenne en compte la demande.

La CCPNI EPNL s'appuie sur les travaux de l'observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l'article 1.2.1.4) et peut le solliciter pour toute question relevant de sa compétence.

[1] Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1, 1° du code du travail dans sa rédaction à la date de signature de la présente convention collective.

[2] Code du travail, art. L. 2222-3 dans sa rédaction à la date de signature de la présente convention collective

Conformément aux dispositions du code du travail^[1], avant toute négociation dans la branche, les organisations représentatives travaillent un accord de méthode fixant :

- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- les objectifs communs de la négociation ;
- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- les règles et délais d'examen des documents (initiaux et ceux rédigés en rebond) ;
- la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (nombre de demi-journées de préparation, prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune, etc.).

L'accord de méthode intègre un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant sur des chiffres et éléments objectivables et permettant un diagnostic et un bilan partagés. L'observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l'article 1.2.1.4) est sollicité dans ce cadre. À cet effet, la CEPNL met à disposition les outils et applications dont elle dispose.

d) Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission d'interprétation

La CPPNI EPNL est la seule instance habilitée à interpréter le texte de la convention collective et de tout accord rattaché.

Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective ou ayant adhéré ultérieurement siègent en CPPNI EPNL en vue d'interprétation.

Dans cette configuration, elle a pour objet d'interpréter les textes conventionnels donnant lieu à des divergences d'analyse et d'interprétation de portée collective relatives à l'application des dispositions de la convention collective et de tout texte rattaché.

Elle se réunit :

- à réception de la demande d'une juridiction conformément aux dispositions des articles L. 2232-9, II du code du travail et L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- à réception d'une demande formulée par une organisation représentative signataire de la convention collective ou par une commission paritaire régionale EPNL (CPR EPNL).

Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective ou ayant adhéré ultérieurement et les CPR EPNL peuvent saisir directement la CPPNI EPNL pour interprétation :

- les organisations syndicales non représentatives ou non signataires de la convention collective peuvent, quant à elles, saisir la CPPNI EPNL d'interprétation par l'intermédiaire d'une des organisations y siégeant ;
- les salariés ou les employeurs peuvent saisir la CPPNI EPNL via la CPR EPNL.

La CPPNI EPNL peut charger un groupe de travail paritaire d'instruire la demande d'interprétation et de lui proposer un texte.

[1] Code du travail, art. L. 2222-3-1 dans sa rédaction du code du travail à la date de signature du présent la présente convention collective.

e) Suivi de la mise en œuvre et de l'application des dispositions conventionnelles et des accords paritaires

La CPPNI EPNL est chargée de faire le point sur les conditions d'application de la convention collective et de tout accord rattaché.

Ainsi, elle joue le rôle des commissions de suivi et peut être saisie des éventuelles difficultés de mise en place de la convention collective et des accords rattachés^[1] dans les conditions mentionnées au d du présent article (« Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission d'interprétation »).

f) Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission de conciliation

La CPPNI EPNL se constitue en CPPNI de conciliation afin de traiter des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention collective et de tout texte rattaché.

Elle est réunie en cas d'échec de la procédure de conciliation de la CPR EPNL ou de carence de cette dernière (voir l'article 1.2.1.5).

Pour l'exercice de cette mission, elle entend les parties en respectant la procédure détaillée dans le règlement intérieur visé au a.

g) Transmission des conventions et accords d'entreprise/Observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire paritaire du dialogue social EPNL tel que défini à l'article 1.2.1.4) exerce les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 1.2.1.2 | Commission EEP Prévention

Une commission EEP Prévention est créée.

Elle a pour mission générale et par délégation de la CPPNI EPNL de mettre en œuvre de manière opérationnelle une politique de prévention des risques en lien avec la CPNP (prévoyance) et la CPN EEP santé.

Chaque organisation syndicale représentative dispose de deux sièges. Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

La commission est une émanation de la CPPNI EPNL ; elle est composée par des membres de la CPPNI et des CPN de prévoyance et santé.

Elle peut associer la branche de l'enseignement agricole privé à ses travaux.

Ses missions, en concertation avec la CPNP (prévoyance) et la CPN EEP santé, sont les suivantes :

- proposer à la CPPNI EPNL une feuille de route en matière de prévention des risques professionnels qui est soumise pour avis aux CPN prévoyance et santé ;
- mettre en œuvre cette feuille de route une fois validée ;
- analyser l'activité des référents régionaux de prévention ;
- coordonner l'action des CPR en la matière ;
- travailler en concertation avec les CPN de prévoyance et santé de manière à dégager des synergies et complémentarités ;
- informer régulièrement la CPPNI EPNL de ses travaux ;
- dresser un bilan annuel de son action qu'elle présente à la CPPNI EPNL et transmet pour information aux CPN de prévoyance et santé.

[1] À l'exception des accords « protection sociale » et « formation professionnelle ».

Elle est animée par une présidence désignée dans les conditions fixées par la présente convention. Le secrétariat technique de la CPN EEP Prévention est assuré par la CEPNL et selon les dispositions de la convention collective.

Elle accueille, autant que de besoin, toute personne permettant d'éclairer ses travaux (cabinet conseil, préventistes etc.).

Les modalités de fonctionnement et de prise de décisions de la CPN EEP Prévention sont celles des commissions paritaires fixées par la convention collective.

Article 1.2.1.3 | Groupes de travail paritaires

La CPPNI EPNL crée des groupes de travail paritaires autant que de besoin.

Le groupe de travail est composé en priorité de membres siégeant en CPPNI EPNL de manière récurrente. Sur décision préalable et temporaire de la CPPNI EPNL, le groupe de travail peut néanmoins accueillir un tiers à la CPPNI EPNL en raison de son expertise sur la thématique traitée. Ce tiers peut également participer aux travaux de la CPPNI EPNL sur cette thématique.

Sur la notion de membre, voir l'article 1.2.2.1.

La CPPNI EPNL fixe par délibération chaque fois que cela est nécessaire et notamment par accord de méthode, les conditions dans lesquelles ces groupes de travail se réunissent et les moyens dont ils disposent.

Article 1.2.1.4 | Observatoire paritaire du dialogue social EPNL

Un observatoire paritaire du dialogue social est créé au sein de la CPPNI EPNL.

Il est dénommé observatoire EPNL.

Il se substitue aux observatoires créés par les textes conventionnels^[1] entrant dans le champ de la présente convention collective à l'exception des observatoires légalement prévus^[2]. Il assure, sous le contrôle de la CPPNI EPNL, les missions qui leur étaient dévolues par ces textes^[3].

Instance technique paritaire, il assume :

- la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective (voir b) ;
- une mission d'appui à la négociation et d'analyse et de suivi des textes conventionnels (voir c).

a) Composition

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose de 2 sièges.

Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

Les travaux de l'observatoire EPNL sont coordonnés, sous le contrôle de la CPPNI EPNL et s'agissant des affaires courantes de sa présidence, par un coordinateur-rapporteur siégeant en CPPNI EPNL.

Son secrétariat est assuré par le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL.

Compte tenu de la nature de ses missions, l'observatoire EPNL peut inviter toute personne qualifiée (organisme désigné ou recommandé dans le cadre des régimes de

[1] Rappel : observatoire du temps partiel créé par l'accord du 18 octobre 2013, observatoire paritaire de la négociation collective créé par l'accord sur le droit syndical et le dialogue social SEP du 7 juillet 2015, observatoire des égalités créé par l'accord NAO EPNL du 17 juillet 2017.

[2] À la date de la signature du présent avenant, est visé l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

[3] L'ensemble des décisions, délibérations ou interprétations demeure valable et applicable sauf révision par la CPPNI.

protection sociale complémentaire, organisme paritaire collecteur agréé – opérateur de compétence – désigné etc.).

b) Mission d’observatoire paritaire de la négociation collective

Conformément aux articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, chaque employeur relevant de la convention collective EPNL adresse à l’observatoire EPNL par voie numérique l’accord d’entreprise conclu ou l’éventuel PV de désaccord., concomitamment à l’accomplissement des mesures de dépôt (cppni@branche-epnl.org/Objet : dépôt d’un accord ou d’un PV de désaccord).

Le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, sous le contrôle de sa présidence :

- accuse réception des accords et des PV de désaccord transmis ;
- les conserve et les indexe dans une base de données ouverte aux membres de l’observatoire EPNL et de la CPPNI EPNL ;
- rédige le projet de rapport annuel d’activité mentionné à l’article L. 2232-9, II, 3° du code du travail avant son analyse par les membres de l’observatoire.

Ce rapport, porté et présenté par l’observatoire EPNL, est validé par la CPPNI EPNL et versé dans la base de données visée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail.

c) Mission d’appui à la négociation

L’observatoire EPNL est une instance technique paritaire d’information, de connaissance et d’analyse permettant d’éclairer à sa demande les membres de la CPPNI EPNL dans les négociations qu’ils mènent en son sein.

L’observatoire EPNL est sollicité dans le cadre de l’animation prospective du dialogue social pour participer à l’élaboration d’un diagnostic partagé préalable à la négociation (cf. article 1.2.1.1, c).

Il dresse alors un panorama sur les éléments et données factuels :

- que la CEPNL est en capacité de délivrer aux membres de la CPPNI EPNL ;
- que les opérateurs désignés ou recommandés dans la branche ou ayant des activités dans la profession sont susceptibles de délivrer.

Il peut dans le cadre de sa mission préconiser à la CPPNI EPNL l’élaboration de toute base de données partagée.

Il peut mettre à disposition des établissements, et spécialement aux entreprises de moins de 50 salariés des outils (notamment numériques) leur permettant d’établir des diagnostics.

L’observatoire EPNL veille tout spécialement dans ses travaux à collecter et analyser des données dans un objectif général de lutte contre toute forme de discrimination au travail.

L’observatoire EPNL s’appuie sur les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ou de toute instance venant à le remplacer dans ses missions d’anticipation des évolutions de l’emploi et des métiers.

Article 1.2.1.5 | Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale (CPR EPNL) siège au sein de chaque région définie dans le cadre de l’organisation territoriale de la République.

Instance compétente pour animer un dialogue social territorial, elle est chargée des fonctions suivantes :

- se constituer en CPR de conciliation ;
- solliciter une interprétation des dispositions conventionnelles à la CPPNI EPNL ;

- alerter la CPPNI EPNL sur tout problème d'application des présentes ;
- proposer à la CPPNI EPNL des correctifs à la présente convention collective ;
- participer à la mise en œuvre :
 - de la politique emploi et compétences conformément à l'accord Interbranches emploi et compétences ;
 - de la politique de prévention des risques professionnels définie conformément à l'article 1.2.1.2.

Chaque CPR EPNL (désignée CPR EPNL "nom de la région") est composée de deux collèges :

- le collège des salariés regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- le collège des employeurs composé de représentants de la CEPNL.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dispose de 3 sièges.

Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

Le règlement intérieur applicable est le règlement intérieur élaboré par la CPPNI EPNL.

Chaque CPR EPNL se réunit au moins une fois par an hors conciliation.

Le secrétariat de chaque CPR EPNL adresse au secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, l'ordre du jour de chaque réunion, les comptes rendus, un état des lieux régulier de son activité et tout autre élément permettant sa parfaite information.

Une fois synthétisées, ces informations sont présentées chaque année en CPPNI EPNL.

Sous-section 2 Les moyens du dialogue social dans la branche

Les organisations représentatives dans la branche s'accordent sur leur volonté de développer les moyens permettant l'efficacité de la représentation des salariés des établissements et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Article 1.2.2.1 | Qualité de membre d'une commission paritaire dans le champ de la CC EPNL

Tout mandaté (titulaire ou suppléant) pour représenter son organisation au sein de la CPPNI EPNL, d'une CPR EPNL, de l'observatoire EPNL ou de toute commission paritaire nationale créée par un accord thématique (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.) doit informer son employeur et ce, dès réception de la convocation.

Est membre au sens de l'alinéa 2 de l'article L. 2234-3 du code du travail de la CPPNI EPNL, de la CPR EPNL, de l'observatoire EPNL ou d'une commission paritaire nationale créée par un accord thématique – protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc. – le titulaire et le suppléant mandaté par l'organisation représentative qu'il représente.

Chaque organisation représentative via sa fédération nationale adresse la liste de ses mandatés par commission (CPPNI EPNL, observatoire EPNL, CPR EPNL, commission paritaire nationale créée par un accord thématique) au secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL. Chaque organisation représentative via sa fédération nationale l'informe également de toute modification.

En sa qualité de membre d'une commission paritaire, le mandaté bénéficie, dès lors que le mandat a été enregistré par le secrétariat technique et administratif de la CPPNI

EPNL, d'une autorisation d'absence pour participer à ces réunions ainsi que de la protection prévue par le livre IV du code du travail.

Les demi-journées ou les journées de préparation prises en charge, dans les conditions visées à l'article 1.2.2.2, par la CEPNL donnent également droit à une autorisation d'absence.

Ces absences ne font l'objet ni d'une retenue sur salaire ni d'une récupération.

Article 1.2.2.2 | *Prise en charge des frais de déplacement et de salaire des participants aux réunions paritaires*

Outre les journées et demi-journées prévues, le cas échéant, dans l'accord de méthode visé à l'article 1.2.1.1 c et celles prévues pour le suivi des accords thématiques (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.), la CEPNL indemnise au total et par année scolaire, l'ensemble des établissements employant des membres des commissions selon les modalités suivantes :

- CPPNI EPNL hors conciliation :
 - au maximum et au total : 16 jours de réunions par organisation syndicale représentative ;
 - au maximum et au total : 8 jours de préparation par organisation syndicale représentative participant aux réunions ;
- observatoire EPNL et groupes de travail :
 - au maximum et au total : 30 jours de réunion par organisation syndicale représentative ;
 - au maximum et au total : 15 jours de préparation par organisation syndicale signataire représentative participant aux réunions ;
- CPR EPNL hors conciliation :

Au maximum et au total : 2 demi-journées de réunion par organisation syndicale représentative. Les structures locales prendront en charge les frais et demi-journées de réunion s'il est décidé un nombre plus important de réunions.

Ces dispositions seront précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 1.2.1.1 a.

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-dessus, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la présente convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais de transport du domicile au lieu de la réunion.

L'employeur est remboursé par la CEPNL, selon la procédure fixée par elle et présentée à la CPPNI EPNL :

- des frais engagés par le salarié et qu'il a préalablement remboursés à ce dernier ;
- du salaire correspondant au temps d'absence visé ci-dessus.

S'agissant des enseignants agents publics, des retraités ou des salariés (en cas de difficulté de remboursement), la CEPNL rembourse directement l'organisation syndicale ayant mandaté le représentant concerné.

Section 3 *Droit syndical (DS, RSS...)*

Les organisations représentatives signataires sont très attachées à l'exercice du droit syndical qui a une résonance toute particulière dans l'enseignement privé non lucratif et spécifiquement dans l'enseignement privé sous contrat.

Elles ont fait du droit syndical un objet de négociation primordial dans l'agenda de négociation.

Elles inséreront dans cette section toutes dispositions spécifiques qu'elles jugeront utiles sur ces thématiques visées à l'article L. 2261-22, II, 1 du code du travail.

L'accord de méthode du 6 juillet 2020 révisé le 10 juillet 2020 prévoyait dans son article 3, le début des négociations sur ces thématiques (droit syndical et relations collectives d'entreprise) à la fin août 2020.

Les organisations représentatives signataires conviennent de reporter le début de cette négociation à mai 2022.

Dans l'attente, pour l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions, les organisations représentatives s'en réfèrent à la loi.

Section 4 *Relations collectives d'entreprise (CSE, communauté de travail...)*

Si la notion de communauté est essentielle dans un établissement d'enseignement privé non lucratif, celle de la communauté de travail est centrale.

Compte tenu de ces spécificités, des clauses portant sur les comités sociaux et économiques sont en cours de négociation.

L'accord de méthode révisé le 10 juillet 2020 prévoit l'examen de cette thématique visée à l'article L. 2261-22, II, 2° du code du travail à compter de fin août 2020.

Les organisations représentatives signataires conviennent de reporter le début de cette négociation à mai 2022.

En la matière et dans l'attente de stipulations spécifiques, les organisations représentatives s'en réfèrent aux dispositions du code du travail et de l'article L. 442-5 du code de l'éducation (alinéa 3).

Ainsi, les membres des comités sociaux économiques, des conseils d'entreprise et de toute commission qui en serait issue exercent leurs fonctions et bénéficient des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.

Chapitre 2 Responsabilité sociale

Les organisations représentatives signataires ont fait le choix de placer les thématiques visées à l'article L. 2261-22, II, 9°, 10 et 11° du code du travail dans le chapitre 2 de la convention collective ; elles soulignent par là même leur importance.

Section 1 *Égalité professionnelle et non-discrimination*

Les organisations signataires s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination.

Toutes les négociations menées dans le champ d'application défini à l'article 1.1.2 de la convention collective sont fondées sur ces engagements.

Sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, les signataires se sont déjà accordés sur^[1] :

- la prise en compte intégrale du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté ;
- la nécessité :
 - de proposer une formation à chaque salarié(e) au retour du congé parental ;
 - de proposer paritairement des formations dans le cadre de sessions communes, aux représentants du personnel et aux salariés en charge du recrutement dans les établissements sur les enjeux de l'égalité professionnelle.

Les accords collectifs successifs ont fait de la question relative à l'égalité femmes-hommes un sujet transversal. Toute problématique devra intégrer cette dynamique qui ne saurait être cantonnée uniquement dans un article dédié.

[1] Stipulations de l'accord NAO 2018 insérées dans l'article 5.6.3.

Dans l'attente d'un texte issu d'une négociation sur cette thématique prévue à compter du 1^{er} septembre 2022, les organisations représentatives s'en réfèrent à la loi et aux dispositions conventionnelles et statutaires particulières qui pourraient s'appliquer.

Les employeurs et salariés s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne peut être introduite.

Section 2 *Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*

Les organisations représentatives signataires ont choisi de travailler ces thématiques en se focalisant d'abord sur la création d'outils pratiques et didactiques et ensuite d'aborder les principes généraux de protection, d'égalité et de diversité pour créer une dynamique permettant à chaque acteur dans les établissements de se saisir des sujets avec une capacité d'intervention opérationnelle.

Les modalités et le calendrier de cette négociation seront fixés par un accord de méthode (conformément à l'article 1.2.1.1, c).

Section 3 *Prévention de la pénibilité et des risques professionnels*

Le référentiel pénibilité propre à la profession a été homologué par l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion du 5 janvier 2022 et publié au *Journal officiel* le 12 janvier 2022.

Grace à la cartographie des risques établie dans le cadre de l'élaboration de ce référentiel, les organisations représentatives signataires ont pu mettre en place des fondements d'une politique de prévention des conditions de travail.

Ils ont ainsi :

- mis à disposition :
 - un outil de pilotage des risques (évaluation des risques et élaboration de plans d'action)^[1] ;
 - des outils opérationnels pendant la crise sanitaire ;
- créé des formations dédiées à la prévention des risques professionnels et notamment les risques psycho-sociaux.

Ils confient à la commission EEP Prévention (cf. article 1.2.1.2) le soin de leur proposer des actions concrètes et opérationnelles.

Section 4 *Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap*

Un contrat d'action a été signé avec l'Agefiph le 2 septembre 2019 en lien avec la mission handicap d'OPCALIA (AKTO). Une étude sectorielle a été menée permettant d'éclairer les partenaires sociaux sur la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et, le cas échéant, la négociation d'un accord ^[2].

Les modalités et le calendrier de cette négociation seront fixés par un accord de méthode (conformément à l'article 1.2.1.1, c).

[1] <https://infos.isidoor.org/kb/la-prevention-des-risques-professionnels-le-duer/>.

[2] Les préconisations opérationnelles du cabinet spécialisé ont été présentées le 27 août 2020.

Section 5 *Accompagnement des difficultés des salariés et affiliés (fonds sociaux)*

Les organisations représentatives signataires de la présente convention collective confient à la commission EEP santé, à la commission de prévoyance (CNP) et, par délégation de la CPNP, à la commission sociale inter-régimes le soin de développer des actions individuelles à destination des affiliés tout en dégagant des complémentarités et des synergies.

Chapitre 3 *Embauche et contrats de travail*

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale de la relation de travail.

Par exception, compte tenu des spécificités de l'activité d'enseignement ou de formation, d'autres formules contractuelles sont rendues possibles par la volonté des signataires de la présente convention collective selon les conditions qu'ils ont fixées.

Quelle que soit sa nature, le contrat de travail est établi en double exemplaire. Il est écrit, daté et signé des deux parties. Un exemplaire est remis au salarié par tout moyen.

Section 1 *Embauche*

Lors de l'embauche, le salarié remet à son employeur toutes les informations et documents nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle salariée notamment auprès de jeunes.

Tout au long de la relation contractuelle, l'employeur s'assure de cette capacité.

Si le salarié exerce une autre activité salariée, il fournit à l'employeur les éléments permettant de déterminer sa durée cumulée de travail, ses horaires.

Le salarié informe l'employeur de tout changement de situation et lui adresse toute mise à jour utile sur les éléments cités ci-dessus.

Tout salarié est destinataire :

- d'une notice d'information relative aux textes conventionnels qui lui sont applicables mentionnant leur lieu de consultation. La CPPNI EPNL met à disposition un modèle de notice ;
- des notices d'information rédigées par les organismes-assureurs relatives au régime de prévoyance et de la "complémentaire santé" dont il bénéficie ;
- le cas échéant, d'un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'établissement : intéressement, plan d'épargne ou plan d'épargne pour la retraite collective ;
- d'une fiche de poste évolutive et non contractuelle ;
- d'une fiche de classification évolutive et non contractuelle rédigée à partir de la fiche de poste.

Tous ces éléments sont mis à jour par l'employeur à chaque évolution. Une copie est remise au salarié contre décharge.

Le salarié a le droit d'accéder à son dossier professionnel auprès du service du personnel conformément aux dispositions réglementaires ou jurisprudentielles en vigueur. Il a également un droit de rectification qui lui permet notamment de demander la correction des inexactitudes figurant dans ce dossier.

Section 2 Contrats à durée indéterminée

Article 3.2.1 | La durée de la période d'essai

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail^[1], la durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Pour les cadres, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois. Un entretien est organisé à cet effet dans le respect du délai de prévenance défini ci-dessous. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 8 mois.

Toute suspension pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolonge d'autant la durée de cette période qui doit correspondre à un travail effectif.

En cas de rupture au cours de la période d'essai, conformément aux dispositions des articles L.1221-25 et L. 1221-26 du code du travail^[2], il est appliqué un délai de prévenance déterminé en fonction de la durée de présence du salarié :

Présence effective du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur	Délai de prévenance du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	
Après 1 mois et jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	

La date de la rupture de la période d'essai des salariés exerçant également une activité d'enseignant agent public^[3] doit intervenir en temps opportun afin qu'ils puissent participer au mouvement de l'emploi des maîtres sous contrat.

Article 3.2.2 | Les mentions du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée doit indiquer, les mentions suivantes :

1. La référence à la présente convention collective et au règlement intérieur lorsque celui-ci est obligatoire ;
2. L'intitulé du poste ou la qualification ;
3. La date de prise de fonctions ;
4. La classification ;
5. La catégorie professionnelle du salarié ;
6. Lorsqu'elle existe, la durée de la période d'essai fixée conformément aux dispositions conventionnelles et sa possibilité de renouvellement quand elle existe ;
7. La durée de travail servant de base à la rémunération ;

[1] Texte applicable à la date de la signature de la présente convention collective.

[2] Texte applicable à la date de la signature de la présente convention collective.

[3] Au sens de la circulaire n° 2016-137 du 11 octobre 2016.

8. La durée hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou forfaitaire de travail effectif ainsi que sa référence au temps plein conventionnel et au nombre de jours de congés payés appliqué^[1] ;
9. Le montant brut de la rémunération et ses modalités de calcul ;
10. L'ancienneté reprise (en lien avec les expériences antérieures pour la fixation de la rémunération) ;
11. L'affiliation à une institution de retraite complémentaire ainsi qu'aux régimes de prévoyance et de "complémentaire-santé". Le nom et l'adresse de l'organisme assureur par régime concerné sont mentionnés ;
12. L'existence d'un préavis de rupture et la référence aux dispositions conventionnelles ou légales applicables.

Les délégations reçues font l'objet de dispositions contractuelles spécifiques^[2].

Article 3.2.3 | *Le contrat à durée indéterminée intermittent*

a) Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-33 et s. du code du travail^[3], le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il est désigné CDI'I.

Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-38 du code du travail^[4], les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des salariés en CDI'I sont ceux de formateurs.

b) Mentions spécifiques au CDI'I

Outre les mentions définies à l'article 3.2.2 lorsqu'elles ne viennent pas en contradiction avec les dispositions spécifiques de ce type de contrat, le CDI'I doit comporter :

- la durée annuelle minimale de travail du salarié^[5] ;
- les périodes travaillées et les périodes non travaillées ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

Aucune modification du contrat de travail ne pourra être imposée sans l'accord écrit du salarié.

c) Semaines non travaillées, plafonnement des heures excédant la durée annuelle minimale et heures supplémentaires hebdomadaires

Les périodes non travaillées :

- ne relèvent pas du régime des congés ; elles s'y ajoutent ;
- ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail^[6].

[1] Ainsi que la répartition des heures entre FFA et PRAA pour les formateurs (voir art. 5.1.2.2) et les intervenants.

[2] S'agissant du directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques au sens de la circulaire n° 2016-137 du 11 octobre 2016 le contrat doit mentionner les délégations reçues notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

[3] Textes applicables à la date du présent avenant.

[4] Texte applicable à la date du présent avenant.

[5] Ainsi que la répartition des heures entre FFA et PRAA pour les formateurs (voir art. 5.1.2.2) et les intervenants.

[6] Texte applicable à la date du présent avenant.

Le contrat de travail définit au moins 4 semaines calendaires non travaillées par an^[1] ; elles peuvent être consécutives ou non.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

d) Possibilité de rémunération lissée

Afin d'assurer aux salariés intermittents une rémunération régulière pendant toute l'année, les parties au contrat peuvent convenir que la rémunération des salariés en CDI'I est indépendante du travail effectif sur la période de paie concernée et est calculée sur la base de l'horaire annuel moyen prévu dans le contrat.

e) Garanties

Le salarié employé en CDI'I et notamment pendant les périodes non-travaillées bénéficie de l'ensemble des droits conventionnels (classification, congés, maladie, protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

L'employeur veille à donner la priorité aux salariés en CDI'I qui souhaiteraient accroître leur volume horaire contractuel.

Les salariés en CDI'I bénéficient d'une priorité d'emploi sur un emploi disponible équivalent à temps plein ou ayant une durée de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles.

Le contrat de travail est révisé en conséquence.

Article 3.2.4 | *Le contrat à durée indéterminée d'opération*

Le contrat à durée indéterminée d'opération est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accomplissement d'une opération déterminée définie dans le b du présent article et dont le terme ne peut être connu à l'avance.

Il est désigné CDI'O dans la présente convention collective.

Avant de recourir au CDI'O, l'employeur s'assure qu'il ne dispose pas de ressources et de compétences disponibles en interne susceptibles d'assurer les missions nécessaires à la réalisation de l'opération.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention "contrat à durée indéterminée d'opération", et d'autre part, la mention "de l'opération" en détaillant son objet. Il doit en outre motiver précisément son recours.

a) Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, les employeurs de moins de 1 000 salariés (équivalents temps plein arrêtés au 31 décembre de l'année N-1) peuvent conclure un CDI'O.

Le CDI'O conclu pour la durée d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

La conclusion d'un CDI'O est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de CDI'O en cours d'exécution à

[1] L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.

plus de 10 % de l'effectif (équivalents temps plein) pour les entreprises de moins de 50 salariés et à plus de 5 % au-delà.

b) Activités et emplois concernés

Le CDI'O est ouvert aux salariés cadres ou agents de maîtrise (cf. article 4.1.1.2).

L'opération se caractérise par un ensemble d'actions, de missions, d'activités organisées, menées ou mises en place en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.

La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle soit précisément déterminée à son origine. L'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un CDI'O concourent directement à la réalisation de cette opération.

Sont concernés les activités et emplois suivants :

- ingénierie d'une formation en vue de la création, du développement ou de la refonte de filières ou de disciplines spécifiques ;
- réponse et mise en œuvre d'appels à projets (issus par exemple des collectivités publiques ou privées, des organismes européens ou internationaux, des ministères de tutelle, des branches professionnelles, des entreprises) ;
- chargé de mission/de projet/de développement dans le cadre d'un projet ou une opération d'une durée supérieure à 12 mois, nécessitant des compétences particulières (communication, événementiel, immobilier, informatique, démarche d'évaluation, qualité, accessibilité, etc.).

c) Droits et garanties des salariés en CDI'O

Les droits individuels et collectifs des titulaires d'un CDI'O sont ceux de tous les salariés en CDI (période d'essai, durée du travail, rémunération, congés...) ; ils bénéficient en outre de garanties spécifiques suivantes :

1. Les contreparties en termes de rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un CDI'O est majorée de 5 % par rapport aux salaires appliqués dans l'entreprise pour des emplois équivalents ou ressortant de la même classification.

2. Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés

Les titulaires d'un CDI'O bénéficient d'un abondement spécifique annuel de 30 % de leurs droits acquis au titre du CPF.

Sur les stipulations spécifiques au licenciement d'un salarié en CDI'O, voir article 9.1.3.

Section 3 *Contrats à durée déterminée*

Article 3.3.5 | *Dispositions générales*

Les contrats à durée déterminée (CDD) ne peuvent être conclus que dans les conditions et les cas énumérés par la loi^[1].

Le CDD, dont le CDD'U, ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les CDD doivent comporter les mentions légales obligatoires ainsi que celles les concernant définies à l'article 3.2.2 lorsqu'elles ne viennent pas en contradiction avec les dispositions spécifiques du CDD et spécialement du CDD'U (cf. article 3.3.7).

Le CDD est daté et signé des deux parties. Un exemplaire est remis au salarié par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

[1] Code du travail, art. L. 1242-1 et s.

Le salarié employé en CDD bénéficie de l'ensemble des droits légaux et conventionnels (classification, ancienneté, congés, maladie, protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.).

La durée de la période d'essai des salariés en CDD est calculée conformément aux dispositions légales.

Les CDD pour accroissement temporaire d'activité :

- ne peuvent être renouvelés plus de deux fois ;
- ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à 24 mois, renouvellement inclus.

À l'expiration d'un CDD et quel qu'en soit le motif de recours, il peut être recouru immédiatement et sans délai de carence à un autre CDD, avec le même salarié ou un salarié différent, pour pourvoir le poste dont le contrat a pris fin.

Article 3.3.6 | Dispositions spécifiques aux CDD de remplacement

Afin de permettre une meilleure transmission d'informations et dans un souci d'amélioration des conditions d'emploi, le CDD de remplacement :

- peut débuter jusqu'à 5 jours ouvrés avant le départ du salarié remplacé ;
- peut prendre fin jusqu'à 5 jours ouvrés après le retour du salarié remplacé.

Article 3.3.7 | Dispositions spécifiques aux CDD d'usage (CDD'U)

L'enseignement est un secteur comportant des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois^[1].

Le CDD'U au sein de la CC EPNL est possible pour :

- des activités d'enseignement, des activités connexes à l'enseignement sur des fractions d'année^[2] ou au maximum pour la durée de l'année pour des enseignements non permanents ;
- des activités de formation réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

Comme tout CDD, le contrat à durée déterminée d'usage (CDD'U) ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des conditions ci-dessus rappelées, le CDD'U, au sein de la CC EPNL, est possible sur des fractions d'année^[3] ou pour la durée de l'année pour :

- les enseignants exerçant dans des classes hors contrat ;
- les intervenants pédagogiques ;
- les formateurs ;
- les correcteurs, les membres de jury ;
- les créateurs de support formatif notamment en ligne ;

[1] Code du travail. art. L. 1242-2 et D. 1242-1.

[2] L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.

[3] L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.

- les évaluateurs (en pré-positionnement, positionnement ou au terme de la formation).

Les organisations représentatives signataires peuvent faire évoluer cette liste exhaustive dès qu'un besoin identifié par l'observatoire mis en place aura été porté à la connaissance de la CPPNI EPNL.

Tout salarié qui a conclu un CDD'U bénéficie d'une priorité sur des emplois disponibles en CDI dès lors qu'il peut mobiliser les compétences attendues sur ce poste et qu'il remplit les éventuels prérequis pour l'occuper.

L'employeur porte, par tout moyen (communication numérique collective ou individuelle) à la connaissance des salariés et du comité social et économique, les disponibilités d'emplois.

Le support d'information dont l'employeur demeure libre fait mention :

- des caractéristiques des postes concernés (la nature du contrat, volume d'heures, la rémunération, la classification, la catégorie socio-professionnelle, les prérequis pour occuper le poste et les compétences attendues) ;
- du droit de priorité qui s'exerce sur des emplois équivalents ;
- et les conditions dans lesquelles les salariés peuvent l'exercer.

Chapitre 4 Classifications, salaires minima hiérarchiques et avantages conventionnels

Conformément à l'article L. 2261-33 du code du travail^[1], la fusion des conventions collectives conduit les organisations représentatives signataires à déterminer des stipulations conventionnelles communes régissant des situations équivalentes et donc de déterminer un dispositif unique de classification professionnelle applicable à tous les établissements de la branche.

Ce dispositif de classification est applicable dans l'ensemble de ses dispositions à tous les salariés de la branche à l'exception :

- a) des enseignants exerçant dans des classes hors contrat ou les établissements sous contrat simple ;
- b) les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT).

En application de la décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel, les organisations représentatives signataires décident en conséquence, de conserver (en sous-section 4 du présent chapitre) les stipulations conventionnelles originales en dérogation aux dispositions de L. 2261-33 du code du travail^[2].

Lors de la prochaine négociation sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications en application des dispositions de l'article L. 2241-1, 6° du code du travail les organisations représentatives signataires veilleront à analyser les conséquences en termes d'évolution, de progression professionnelle de cette convergence du dispositif de classifications au regard d'un rapport sous forme de diagnostic et de bilan partagé rédigé par la CPPNI EPNL^[3] en application des dispositions de l'article 1.2.1.1, c de la présente convention collective.

Les avantages conventionnels sont définis à la section 2 du présent chapitre.

[1] À la date de la signature de la présente convention collective.

[2] À la date de la signature de la présente convention collective.

[3] Ou d'une commission de suivi qu'elle aura créée.

Section 1 *Classifications et Salaires minima hiérarchiques*

Sous-section 1 Dispositions générales relatives aux classifications et catégories socio-professionnelles

Article 4.1.1.1 | *Détermination de la strate de rattachement*

Le poste de travail est positionné dans l'une des quatre strates suivant les compétences qu'il requiert :

Strate I : exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié

Réalise ce que lui demande son encadrant direct ou agit en fonction de ce que la situation requiert. La fonction n'exige pas forcément de niveau préalable.

Strate II : exécution d'activités complètes et déterminées

Nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait comment faire ce qu'on lui demande de faire. La fonction exige une qualification minimale (Formation acquise ou reconnue – titres de niveau 3 ou 4) ou une expérience professionnelle.

Strate III : réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir

Pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre. La fonction exige un niveau de formation (Formation acquise ou reconnue – niveaux 5/6) ou une expérience professionnelle.

Strate IV : fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique

Impliquant, dans le cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire – sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles – les lignes générales d'actions opérationnelles. La fonction exige un niveau de formation (niveau 6 et plus) ou une expérience professionnelle.

En tout état de cause, le poste de travail ne peut relever que d'une seule strate.

Article 4.1.1.2 | *Définition des catégories professionnelles*

La catégorie professionnelle du poste de travail est déterminée à partir de la strate retenue.

Est ainsi considéré comme :

- employé : tout salarié occupant un poste de travail de strate I et II ;
- agent de maîtrise : tout salarié occupant un poste de travail de strate III (sauf s'il est cadre en application des stipulations ci-dessous) ;
- cadre :
 - tout salarié occupant un poste de travail de strate IV ;
 - salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en "responsabilité" et 3 en "autonomie".

Sous-section 2 Système général de classifications

Les grands axes du système de classifications et de rémunérations :

- le système a pour objectif la reconnaissance de la personne et des compétences mobilisées par elle sur le poste qu'elle occupe ;
- le système est fondé sur le poste, élément central (pierre angulaire) du dispositif ;
- le poste est composé de fonctions, rattachées à des strates, aux critères classant spécifiques identifiés par des degrés valorisés en points ;

- à ces degrés s’ajoutent des éléments de valorisation en points liés à la personne (ancienneté, formation professionnelle, implication professionnelle) ;
- le nombre de points total (appelé coefficient global) est multiplié par la valeur du point EPNL ;
- ce produit détermine une rémunération annuelle ;
- la définition du contenu du poste qui peut se décomposer en plusieurs fonctions s’effectue à l’aide du référentiel de fonctions ;
- les fonctions contenues dans le poste de travail définissent la strate de rattachement ;
- le poste de travail ne peut relever que d’une seule strate ;
- une base commune aux différents postes :
 - deux ensembles de métiers ;
 - une méthode de classification identique pour tous (cf. référentiel de fonctions et tableau des critères classant).

Une méthode :

- à partir des éléments découlant d’une démarche organisationnelle propre à l’établissement (organigramme etc.), le chef d’établissement ou un cadre subdélégué liste les activités réalisées, les identifie dans le référentiel de fonctions et établit la fiche de poste et échange avec le salarié lors de sa présentation ;
- les fonctions ainsi définies permettent le rattachement à une strate ;
- les compétences attendues ou mobilisées pour le poste sont identifiées au moyen des critères classant ; le niveau de ces compétences détermine l’attribution du nombre de degrés ;
- un poste ayant la même dénomination peut donc être classé différemment en raison de la réalité des compétences attendues et ou mobilisées pour le poste, de l’application adaptée des critères classant à la situation d’emploi et du niveau de responsabilité du salarié.

Article 4.1.2.1 | *Référentiel de fonctions*

Le référentiel de fonctions constitue un outil de gestion des ressources humaines (GRH) et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il sert à construire les fiches de poste.

Il répertorie les fonctions les plus communément observées dans les établissements appliquant la convention collective.

Chaque fonction est rattachée à une des quatre strates de la grille de classifications.

Ce référentiel a été construit de telle sorte qu’il puisse s’appliquer à n’importe quelle structure employeur, quelle que soit sa taille : par exemple, dans un établissement de petite taille, un poste pourra comprendre plusieurs fonctions ; à l’inverse, dans un établissement de très grande taille, une même fonction peut être partagée entre plusieurs postes.

L’employeur répartit les fonctions entre les différents postes.

Ce référentiel liste les fonctions regroupées en deux ensembles de métiers :

Pédagogie, éducation, vie scolaire et accompagnement de l’apprenant

Fonctions pédagogiques et connexes.

Vie scolaire.

Services supports

Fonctions de gestion administratives et financières.

Fonctions d’entretien et de maintenance des biens et des équipements.

Restauration.

Autres fonctions de service.

Autres fonctions techniques.

Pour chaque fonction réalisée, le référentiel de fonctions définit :

- le contour succinct de la fonction ;
- le positionnement hiérarchique ;
- un élément de classification c'est-à-dire une référence à une des quatre strates.

Article 4.1.2.2 | Détermination de la strate grâce au référentiel de fonctions

La ou les fonctions exercées déterminent la strate de rattachement.

Le poste de travail est positionné dans l'une des quatre strates définies à l'article 4.1.1.1 suivant les compétences qu'il requiert.

Le poste ne relève que d'une seule strate et :

- si toutes les fonctions relèvent de la même strate : le poste de travail est automatiquement rattaché à celle-ci ;
- si le poste de travail est composé de plusieurs fonctions relevant de strates différentes, la strate de rattachement est celle de la fonction majoritaire ou des fonctions majoritaires en temps de travail apprécié sur l'année.

En cas de temps de travail égalitaire sur des strates différentes, la strate de rattachement est celle la plus favorable au salarié.

Article 4.1.2.3 | Application des critères classant

Chaque strate est composée de cinq critères classant eux-mêmes composés de trois degrés.

À l'aide du tableau des critères classant (voir le description des critères classant annexe 1.2 et le tableau des critères classant par strate annexe 1.3), l'attribution du nombre de degrés est réalisée selon le niveau de compétences attendu dans la strate de rattachement du poste de travail en matière de :

- technicité/expertise ;
- responsabilité ;
- autonomie ;
- communication ;
- management (pour les strates II à IV).

En cas de recrutement, l'expérience acquise dans le champ de compétences est reconnue au titre des critères classant.

Dans le cadre d'évolution de classification, la définition des attentes qualitatives liées à un poste de travail et la réponse à ces attentes se traduisent en termes de classification par la détermination des degrés sur un ou plusieurs critères classant.

Sur l'analyse approfondie de la classification tous les 3 ans, voir article 4.1.3.4.

Sous-section 3 Salaires minima hiérarchiques

Article 4.1.3.1 | L'architecture de la rémunération

Le salaire minimum hiérarchique annuel pour un temps plein est calculé par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point conventionnel désigné point EPNL^[1].

[1] La valeur du point EPNL en septembre 2022 est de 18,42 €. Elle évolue le cas échéant par accord signé dans le cadre de la négociation sur les salaires.

Le coefficient global se compose des éléments suivants :

– un nombre de points liés au poste de travail :

1. Points relatifs à la valeur de la strate de rattachement et aux critères classant (voir l'article 4.1.3.2) ;

2. Points valorisant la plurifonctionnalité (voir l'article 4.1.3.3) ;

– un nombre de points liés à la personne :

1. Éventuels points :

– valorisant la formation professionnelle ; ou

– décidés après analyse triennale de la classification (voir l'article 4.1.3.4) ;

2. Points relatifs à l'ancienneté (voir l'article 4.1.3.5) ;

3. Points découlant de l'implication professionnelle (voir l'article 4.1.3.6).

Article 4.1.3.2 | Points relatifs à la valeur de la strate de rattachement et points liés aux critères classant

Le nombre de points liés au poste de travail comprend les points relatifs à la valeur de la strate de rattachement et les points relatifs aux critères classant.

Ce nombre est obtenu ou défini, après rattachement du poste de travail à une des quatre strates de référence :

– par des points correspondant à la valeur de la strate ;

– par des points correspondant au total des degrés obtenus dans les différents critères classant, multiplié par la valeur du degré dans la strate de rattachement.

(Voir page suivante.)

Base strate	I											
	950											
	4 degrés 30	5 degrés 28	6 degrés 25	7 degrés 22	8 degrés 20	9 degrés 18	10 degrés 18	11 degrés 18	12 degrés 18			
Valeur degré/strate												
Nombre de points poste de travail	1070	1090	1100	1104	1110	1112	1130	1148	1166			

Base strate	II											
	940											
	5 degrés 30	6 degrés 30	7 degrés 27	8 degrés 27	9 degrés 27	10 degrés 25	11 degrés 25	12 degrés 25	13 degrés 25	14 degrés 25	15 degrés 25	
Valeur degré/strate												
Nombre de points poste de travail	1090	1120	1129	1156	1165	1190	1215	1240	1265	1290	1315	

Base strate	III											
	850											
	5 degrés 1200	6 degrés 1270	7 degrés 1340	8 degrés 1410	9 degrés 1480	10 degrés 1550	11 degrés 1620	12 degrés 1690	13 degrés 1760	14 degrés 1830	15 degrés 1900	
Valeur degré/strate												
Nombre de points poste de travail												

Base strate	IV										
	800										
	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés	13 degrés	14 degrés	15 degrés
Valeur degré/strate	120										
Nombre de points poste de travail	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

Article 4.1.3.3 | Points valorisant la plurifonctionnalité

Un poste de travail se décompose très généralement en plusieurs fonctions. Mais il n'est plurifonctionnel que s'il est composé d'au moins une fonction relevant de strate(s) supérieure(s).

À ce titre, la rémunération minimale est valorisée.

Trois situations sont distinguées :

Cas n° 1 : le poste de travail nécessite au moins deux fonctions relevant de strate(s) supérieure(s)

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 50 points.

Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

Cas n° 2 : le poste de travail nécessite une seule fonction relevant de strate(s) supérieure(s)

Si le poste est en strate I ou II : attribution de 25 points.

Si le poste est en strate III : attribution de 70 points.

Cas n° 3 : travail ponctuel ou occasionnel relevant de strate(s) supérieure(s)

Le salarié perçoit une bonification temporaire calculée au *pro rata temporis* :

- sur une base de 50 points, si le poste est en strate I ou II ;
- sur une base de 70 points, si le poste est en strate III.

Cette valorisation s'entend dès lors que le travail est exécuté pendant plus d'une semaine.

Ce travail est occasionnel dès lors qu'il ne correspond pas à une fonction déterminée dans la fiche de poste du salarié.

Il est occasionnel dès lors qu'il n'excède pas 20 jours consécutifs ou non de travail effectif ou 5 % de l'activité sur l'année pour un contrat de travail inférieur à un mi-temps et pour une fonction non définie dans sa fiche de poste.

Si la situation se reproduit sur la même fonction plus de 2 années de suite, celle-ci conduit, après échange entre le salarié et le chef d'établissement à une révision de la fiche de poste.

Article 4.1.3.4 | Analyse triennale de la classification

Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire^[1], l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classant sont adaptés.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent^[2].

Il peut s'agir d'une évolution individuelle de rémunération liée à :

- l'attribution de critère(s) classant ;
- un changement de fonction ;
- un changement de poste ;
- un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points.

[1] En application de l'accord interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 2 décembre 2021, un entretien professionnel se tient obligatoirement tous les 3 ans. Un entretien peut néanmoins être organisé selon une périodicité inférieure.

[2] Évolution ou révision de la fiche de poste, la fiche de classification et le contrat de travail.

Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, 15 points sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document "engagements réciproques" des conséquences au regard du projet et du parcours.

Un élément de reconnaissance peut prendre la forme par exemple d'une évolution de classification par les critères classant, des points (valorisant la formation professionnelle ou d'implication professionnelle), l'obtention d'une certification pouvant faciliter l'employabilité du salarié.

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale fait l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Article 4.1.3.5 | Points relatifs à l'ancienneté

Chaque année, aux points relatifs à la valeur de la strate de rattachement et aux critères classant (voir l'article 4.1.3.2), à ceux valorisant la plurifonctionnalité (voir l'article 4.1.3.3) sont ajoutés pour la détermination de la rémunération minimale des points relatifs à l'ancienneté selon les règles suivantes :

- strate I : 6 points dès la 2^e année ;
- strate II : 5 points dès la 2^e année ;
- strate III : 5 points dès la 3^e année ;
- strate IV : 5 points dès la 4^e année.

Pour la détermination du nombre de points liés à l'ancienneté, sont pris en compte :

- l'ancienneté réelle comme salarié de droit privé dans les établissements ou structures relevant de la présente convention collective, ou dans un établissement d'enseignement agricole privé, qu'elles qu'aient été les fonctions exercées ;
- la durée d'engagement de Service civique exécuté dans un établissement ou structures relevant de la présente convention collective inscrite sur l'attestation de service civique remise par l'agence du service civique au terme de la mission ;
- les absences maladie indemnisées par l'employeur conformément à l'article 7.1.2 ;
- les temps de congés pour mandat syndical ou civique ou pour convenance personnelle, s'ils sont employés au service de l'enseignement ou au perfectionnement professionnel ;
- la durée du congé parental d'éducation dans son intégralité conformément à l'article 5.6.3.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés en congé parental d'éducation, l'ancienneté est décomptée comme s'ils étaient employés à temps complet.

Article 4.1.3.6 | La prise en compte de l'implication professionnelle

L'employeur détermine, en application des dispositions légales en vigueur et dans le respect de la jurisprudence, les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de cet élément de reconnaissance de la personne comme composante de la rémunération du salarié.

Sous-section 4 Enseignants exerçant dans des classes hors contrat ou des établissements sous contrat simple

Les enseignants exerçant dans des classes hors contrat ou des établissements sous contrat simple sont dans des situations spécifiques (conditions d'accès et d'exercice de la profession, des spécificités des missions et des activités, du prérequis de

diplôme, de la mobilité à assurer dans tous les établissements, nécessaire parité de statut avec les maîtres titulaires de l'enseignement public).

Il en est de même pour les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques qui exercent obligatoirement dans le cadre d'un cumul d'emplois (enseignant faisant office de DDFPT agent public et fonction DDFPT en tant que salarié) et dont les missions et responsabilités s'articulent en complémentarité avec celles déterminées par voie réglementaire et rémunérées par l'État.

Les organisations représentatives signataires décident en conséquence, en application de la décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel, de conserver les stipulations conventionnelles originales en dérogation aux dispositions de L. 2261-33 du code du travail^[1].

Cela permet d'assurer une égalité de traitement au sein d'une même communauté de travail (équivalence de traitement des enseignants agents publics et enseignants exerçant dans des classes hors contrat mais dans des établissements ayant majoritairement des classes sous contrat ou dans des établissements sous contrat simple).

Sont donc reprises les stipulations d'origine des conventions collectives relatives aux classifications et salaires minima suivantes :

- convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels (Ex IDCC 0390) ;
- convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1326) ;
- convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés (Ex IDCC 1446) ;
- convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1545).

Le salaire minimum hiérarchique annuel pour un temps plein est calculé par la multiplication de la valeur du point de la fonction publique avec l'indice affecté.

Article 4.1.4.1 | *Classifications et salaires minimum hiérarchiques des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels (Ex IDCC 0390)*

Le texte ci-dessous est la reprise du texte de l'article 9 de la CC IDCC 0390 : traitement des maîtres et des annexes relatives aux grilles d'avancement de rémunération :

"9.1. Les traitements des maîtres hors contrat sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

Les traitements sont annuels, payables par douzième – congés payés inclus.

Le traitement des maîtres des classes sous contrat est celui prévu par l'État. Aucun supplément ne pourra être exigé, à moins qu'il ne se rapporte à un travail spécial non rétribué par l'État ou qu'il n'assure le maintien des droits acquis par les maîtres en fonction au moment de la passation du contrat par l'établissement.

[1] À la date de la signature de la présente convention collective.

9.2. Si l'effectif d'une classe dépasse 35 élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.

Les règles applicables aux effectifs des classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.

9.3. Les heures occasionnelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du maître remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.

Les règles applicables aux heures de suppléance dans les classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.

1. Grille des professeurs des classes secondaires hors contrat au 1^{er} septembre 2022

Tableau d'avancement	Licence libre – Licence – Maîtrise et éducation physique : assimilé Niveau II		Baccalauréat et éducation physique : autres Niveau III	
Pour un service hebdomadaire de	18 heures (éducation physique 21 heures)		18 heures (éducation physique 21 heures)	
Échelon	Durée	Indice	Durée	Indice
1	2 ans	342	2 ans	342
2	2 ans	349	2 ans	
3	2 ans	363	2 ans	
4	2 ans	373	2 ans	
5	2 ans	379	2 ans	
6	2 ans	387	2 ans	
7	2 ans	398	2 ans	
8	2 ans	405	2 ans	344
9	2 ans	416	2 ans	353
10	2 ans	427	3 ans	365
11	2 ans	444	4 ans	381
12	2 ans	461	4 ans	398
13	Final	473	Final	413

2. Grille des enseignants des classes élémentaires, annexées aux établissements secondaires hors contrat au 1^{er} septembre 2022

Tableau d'avancement		Avec CAP ou diplôme homologué de niveau III (27 heures)	Sans CAP (27 heures) ou diplôme homologué de niveau III	Diplôme homologué de niveau II		
Échelon	Durée	Indice	Indice	Échelon	Durée	Indice
1	2 ans	342		1	2 ans	342
2	3 ans			2	2 ans	346

Tableau d'avancement		Avec CAP ou diplôme homologué de niveau III (27 heures)	Sans CAP (27 heures) ou diplôme homologué de niveau III	Diplôme homologué de niveau II		
Échelon	Durée	Indice	Indice	Échelon	Durée	Indice
3	3 ans	352	342	3	2 ans	361
4	4 ans	361		4	2 ans	372
5	4 ans	381	360	5	2 ans	379
6	4 ans	401	379	6	2 ans	387
7	4 ans	433	400	7	2 ans	399
8	5 ans	451	419	8	2 ans	405
9	Final	461	435	9	2 ans	416
				10	2 ans	427
				11	2 ans	444
				12	2 ans	451
				13	2 ans	461

3. Grille des enseignants des classes préparatoires, au 1^{er} septembre 2022

Tableau d'avancement		Classes préparatoires aux grandes écoles niveau I
Service hebdomadaire : 18 heures		
Échelons	Durée	Indice
1	3 ans	380
2	4 ans	400
3	4 ans	419
4	4 ans	444
5	5 ans	470
6	5 ans	494
7	5 ans	529
8	5 ans	545
9	Final	575

Article 4.1.4.2 | Classifications et salaires minimum hiérarchiques des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail et de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1326)

Le texte ci-dessous est la reprise du texte de l'article 9 : traitement des maîtres et des annexes relatives aux grilles d'avancement de rémunération :

"9.1. Les traitements des maîtres hors contrat sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

Les traitements sont annuels, payables par douzième – congés payés inclus.

Le traitement des maîtres des classes sous contrat est celui prévu par l'État. Aucun supplément ne pourra être exigé, à moins qu'il ne se rapporte à un travail spécial non rétribué par l'État ou qu'il n'assure le maintien des droits acquis par les maîtres en fonction au moment de la passation du contrat par l'établissement.

9.2. Si l'effectif d'une classe dépasse 35 élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 %.

Les règles applicables aux effectifs des classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.

9.3. Les heures occasionnelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du maître remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.

Les règles applicables aux heures de suppléance dans les classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public.

Au 1^{er} septembre 2022

Tableau d'avancement		Classes élémentaires		
Pour un service hebdomadaire de		Avec CAP ou diplôme d'instituteur 27 heures	Sans CAP ni diplôme d'instituteur 27 heures	Avec diplôme homologué niveau II 27 heures
Échelon	Durée	Indice	Indice	Indice
1 ^{er} échelon	2 ans	342		
2 ^e échelon	3 ans			
3 ^e échelon	4 ans	351	342	355
4 ^e échelon	4 ans	360		364
5 ^e échelon	4 ans	380	358	380
6 ^e échelon	4 ans	400	378	400
7 ^e échelon	4 ans	432	399	432
8 ^e échelon	5 ans	450	418	450
9 ^e échelon	Final	460	434	460

Article 4.1.4.3 | *Classifications et salaires minimum hiérarchiques des personnels enseignant hors contrat et des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques^[1] exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés (Ex IDCC 1446)*

Le texte ci-dessous est la reprise du texte de l'article 12 "Rémunérations" :

"12.1. Minima

Les rémunérations minimales ainsi que les conditions d'ancienneté sont établies par la commission paritaire nationale.

[1] La terminologie chef de travaux a disparu au profit de celle de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques c'est pour cela que par lisibilité, les stipulations de la convention collectives reprises sont adaptées mais uniquement sur ce point.

La grille ci-dessous est applicable depuis le 1^{er} septembre 2022

Échelon	Durée minimum	Durée maximum	Post Bac	CAP à Bac
1	2 ans	3 ans	389	352
2	2 ans	4 ans	420	373
3	3 ans	4 ans	442	390
4	3 ans	4 ans	463	411
5	3 ans	4 ans	482	428
6	3 ans	4 ans	503	443
7	3 ans	4 ans	524	459
8	3 ans	4 ans	578	479
9	3 ans	4 ans	582	487
10	3 ans	4 ans	588	497
11			621	532

Les salaires sont obtenus par application à la date considérée de la valeur du point de la fonction publique à l'indice correspondant à l'échelon dans la catégorie du salarié. Les traitements sont annuels et payables par douzième, congés payés inclus.

En cas d'emploi à des niveaux multiples, la proratisation de la rémunération est de règle ; néanmoins, la grille supérieure peut s'appliquer à la totalité de la rémunération.

Le passage anticipé à l'échelon supérieur peut se faire après accord entre le salarié et le chef d'établissement.

12.2. Cas particuliers

Les professeurs qui n'ont exercé que pendant une partie de l'année scolaire reçoivent, au titre des grandes vacances d'été, les 5/18 des traitements qui leur ont été versés pour le service effectif.

Les congés de maladie rémunérés et de maternité sont, pour le décompte des traitements des grandes vacances d'été, considérés comme période d'activité.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent, éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix du logement et de la nourriture. S'il est question dans ces accords « d'avantages en nature », sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la sécurité sociale.

(Voir page suivante.)

Chapitre 2 Professeurs directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques

Article 15 | *Définition de l'emploi*^[1]

15.1. Fonction définie et rémunérée par l'État en référence à la circulaire n° 2011-215 du 1^{er} décembre 2011

Pour toutes les activités de formation professionnelle et/ou technologique mises en œuvre par l'établissement, formation scolaire initiale et formation continue, le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques est un organisateur et un conseiller sous l'autorité directe du chef d'établissement.

Sa mission peut se décliner sous quatre domaines :

- conseil au chef d'établissement ;
- organisation des enseignements technologiques et professionnels ;
- coordination et animation des équipes d'enseignants ;
- relations avec les partenaires extérieurs.

15.2. Responsabilités spécifiques hors contrat

Le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques est un collaborateur direct du chef d'établissement ; ses responsabilités spécifiques sont celles faisant l'objet de la présente convention collective. Les paragraphes suivants définissent des responsabilités et non des tâches.

Lorsque l'ampleur des responsabilités le nécessite, le chef d'établissement, dans le cadre du budget adopté en conseil d'administration de l'établissement, met à la disposition du directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques les moyens humains nécessaires : adjoint ou assistant du DDFPT, chef d'atelier, magasinier ou secrétaire, etc., ainsi que les moyens matériels nécessaires.

a) Délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité

En matière d'hygiène et de sécurité, le DDFPT doit avoir délégation écrite de pouvoirs du chef d'établissement pour la totalité des lieux, plates-formes, installations, aménagements et agencements à usage d'enseignement professionnels et/ou technologiques dans l'établissement. À cet effet, disposant, en qualité de DDFPT ou faisant fonction, de la compétence nécessaire, il doit se voir garantir aussi les moyens, l'autorité et l'autonomie indispensables aux termes de la jurisprudence.

Les moyens comprennent notamment un budget suffisant pour les réparations de sécurité.

L'autorité comprend notamment le pouvoir de faire cesser immédiatement une activité non sécurisée et pour le temps nécessaire, ainsi que l'autorité disciplinaire sur toute personne dans les lieux couverts par la délégation.

[1] Les missions et responsabilités décrites sont spécifiques et complémentaires à celles déterminées par voie réglementaire et rémunérées par l'État.

Le DDFPT exerce dans le cadre d'un cumul d'emplois (enseignant faisant office de DDFPT agent public et fonction DDFPT en tant que salarié).

Le DDFPT qui n'assure que les rôles définis et rémunérés par l'État, ne relève pas de la présente convention collective.

Le DDFPT doit avoir une lettre de mission tri-partite (chef d'établissement/inspecteur/DDFPT). Celle-ci est renouvelable tous les 3 ans par accord des parties.

Le DDFPT rémunéré en tant que tel par l'État pour au moins un mi-temps et assurant les responsabilités spécifiques supplémentaires aux rôles définis dans la circulaire n° 2016-137, relève de la présente sous-section pour les responsabilités spécifiques dans lesquelles il est un cadre autonome.

Les compétences du DDFPT exerçant les responsabilités spécifiques de cette fonction dans tout établissement relevant de la présente convention collective doivent être certifiées.

b) Recrutement des personnels

Pour les personnels enseignants et non enseignants intervenant dans les enseignements professionnels et technologiques des sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le DDFPT, obligatoirement :

- définit le profil du poste ;
- sélectionne les candidats ;
- reçoit les candidats en entretien d'embauche ;
- émet un avis circonstancié, au chef d'établissement, sur chaque candidat susceptible d'être retenu ;
- assure l'intégration effective dans l'établissement.

c) Exécution des budgets pédagogiques de fonctionnement

Validation des demandes et lancement des commandes.

Suivi de la réception des matières et des matériels.

Vérification et imputation des factures.

Suivi régulier du budget prévisionnel.

d) Préparation des budgets pédagogiques d'investissement

Constitution des dossiers à destination des financeurs et décideurs extérieurs.

Préparation et lancement des appels d'offre, négociation technique et commerciale en suivi.

e) Exécution des budgets pédagogiques d'investissement

Lancement des commandes.

Suivi et réception des matériels.

Suivi de l'installation et de la mise en service des équipements. Validation de la facturation.

Si besoin, organisation de la formation nécessaire à l'utilisation.

f) Formation des personnels

Pour les personnels enseignants et non enseignants intervenant dans les sections scolaires professionnelles et technologiques et dans leurs locaux pédagogiques, le DDFPT analyse les besoins de formation, participe à la mise en œuvre du plan de formation, suit les personnels en retour de formation et s'assure du transfert des acquis de formation.

g) CFC-CFA

Quand un centre de formation continue et/ou un centre de formation d'apprentis et/ou une section d'apprentissage est annexé au lycée, le DDFPT est obligatoirement responsable de la coordination avec le secteur scolaire en matière de gestion des ressources humaines et matérielles et de gestion du temps et de l'espace pédagogiques.

h) Représentations extérieures

Quand le chef d'établissement donne délégation, le DDFPT représente l'établissement notamment auprès des instances de l'enseignement catholique.

i) Conseils

Ces responsabilités spécifiques rendent obligatoire pour le DDFPT sa participation à qualité au conseil de direction de l'établissement et au conseil de perfectionnement du CFC et du CFA.

Article 18 | Indemnité de responsabilités spécifiques

La base minimale de l'indemnité de responsabilités spécifiques en points d'indice majoré (fonction publique) est déterminée par l'ensemble des éléments suivants :

1. Part fixe :

60 points.

2. Part variable :

Calcul des effectifs pondérés :

– un élève compte pour 1 unité ;

– 1 000 heures/année de stagiaire comptent pour 1 unité ;

– 350 heures/année d'apprenti comptent pour 1 unité.

Effectifs pondérés	Tranches	Avant validation de la formation par la CPN	Après validation de la formation par la CPN
< 400	A	60	85
400 - 1 000	B	70	100
> 1 000	C	80	115

La part variable est modifiée lorsque l'évolution des effectifs pondérés sur plusieurs années consécutives l'impose.

Le passage d'une tranche à l'autre en fonction de l'évolution des effectifs est déterminé par le tableau suivant :

Durée continue totale	Moyenne des effectifs pondérés sur la durée	Tranche d'origine	Passage en tranche	Avant validation de la formation par la CPN	Après validation de la formation par la CPN
3 ans	< 320	B	A	60	85
	< 800	C	B	70	100
2 ans	> 440	A	B	70	100
	> 1 100	B	C	80	115

L'application de ce dernier tableau sur le montant de l'indemnité de responsabilités spécifiques versée par l'établissement n'est pas une modification du contrat de travail, mais est obligatoirement consignée dans un avenant au contrat."

Article 4.1.4.4 | Classifications et salaires minimum hiérarchiques de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1545)

Le texte ci-dessous est la reprise du texte de la convention collective :

"Titre I^{er} Dispositions générales applicables aux maîtres des classes sous contrat simple ou hors contrat

Article 4 | Catégories

1. Maîtres diplômés – qualifiés – de Carrière

a) Maîtres diplômés

Est dit maître diplômé :

1. Après son entrée en fonction dans l'enseignement catholique et la signature du contrat individuel de travail, le maître titulaire :

- d'un des diplômes universitaires exigés par la réglementation en vigueur ;
- du diplôme d'instituteur ou du diplôme d'études supérieures d'instituteur obtenu dans l'un des centres de formation pédagogique privés habilités dans l'Enseignement catholique.

2. Le maître recruté au plus tard à la rentrée de 1983 et qui a obtenu un agrément définitif après succès aux épreuves du CAP ou de l'examen professionnel.

a) Maîtres qualifiés

Est dit maître qualifié, le maître qui répond aux conditions suivantes :

- avoir enseigné comme maître diplômé pendant 2 ans au minimum ;
- avoir suivi pendant ces 2 ans une formation pédagogique donnée dans l'esprit de l'article 3 ;
- avoir reçu, sur sa demande, la qualification par décision de l'autorité diocésaine après avis de la commission de qualification.

Le maître qualifié a toujours droit de priorité par rapport aux maîtres non qualifiés dans l'attribution des emplois vacants.

Les mots : emplois vacants s'entendent ici au sens d'emplois disponibles.

b) Maîtres de carrière

Est dit maître de carrière, sur sa demande adressée au directeur diocésain sous pli recommandé avec avis de réception, le maître qualifié justifiant d'une ancienneté de 5 ans après la date d'effet de sa qualification.

2. Maîtres suppléants

Pour assurer les intérimés nécessités par les besoins du service, il est fait appel à des maîtres suppléants titulaires de l'un des diplômes requis pour enseigner par la réglementation en vigueur.

Sont aussi considérés comme maîtres suppléants les maîtres admis au concours interne. L'obtention du diplôme d'instituteur leur permet d'accéder à la catégorie des maîtres diplômés.

Titre II Dispositions particulières (applicables aux maîtres des classes sous contrat simple)

Article 21 | *Conditions d'application*

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux maîtres enseignant dans des classes sous contrat simple dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec celles fixées par la législation ou la réglementation en vigueur.

Article 22 | *Engagement*

L'engagement ne sera définitif au sens des dispositions de l'article 6 qu'après agrément du maître par l'Etat.

Article 23 | *Rémunération*

La rémunération des maîtres sous contrat simple est assurée par l'Etat. Aucune autre rémunération ne pourra être exigée à moins qu'elle ne se rapporte à un travail non rémunéré par l'Etat.

Titre III Dispositions particulières applicables aux maîtres des classes hors contrat

Article 27 | *Classement*

À égalité de diplômes, de titres et de conditions d'emploi, les maîtres sont classés dans les échelles de traitement applicables aux maîtres contractuels et agréés.

L'avancement des maîtres hors contrat se déroule conformément au tableau ci-après :

Au 1^{er} septembre 2022

Instituteurs hors contrat		
Échelon	Ancienneté	Indice
1	9 mois	371
2	9 mois	387
3	1 an	397
4	1 an 6 mois	404
5	1 an 6 mois	414
6	1 an 6 mois	421
7	3 ans	433
8	3 ans 3 mois	454
9	4 ans	476
10	4 ans	507
11	Jusqu'à la fin	555

Le classement et l'avancement des maîtres suppléants hors contrat s'opèrent dans les mêmes conditions que pour les maîtres suppléants des classes sous contrat simple. La durée d'un mandat syndical compte pour l'ancienneté.

Article 28 | *Traitement*

Les traitements sont annuels et payables par 1/12. Ils correspondent au temps normal de service précisé à l'article 10.

Lorsque le contrat de travail est conclu pour un nombre d'heures inférieur au temps normal de la classe, la rémunération sera calculée au prorata du nombre d'heures effectuées.

Le traitement des maîtres est identique à celui des maîtres rémunérés par l'État.

Le traitement des grandes vacances est fixé conformément aux règles applicables aux maîtres contractuels et agréés.

3. Maîtres en agrément provisoire :

Est dit maître en agrément provisoire, le maître qui possède les diplômes requis pour enseigner, mais qui n'a pas encore satisfait aux épreuves de l'examen professionnel.

4. Maîtres d'enseignement spéciaux :

L'enseignement de certaines disciplines peut être confié à des maîtres d'enseignement spéciaux qui peuvent entrer dans une des catégories énumérées ci-dessus.

5. Maîtres hors contrat :

Les maîtres hors contrat accèdent aux catégories de maîtres énumérées ci-dessus s'ils répondent aux conditions prévues.

Toutefois, les maîtres en fonction dans les classes hors contrat à la date de la rentrée scolaire précédant la signature de la présente convention, bénéficient des avantages reconnus aux maîtres diplômés : ils peuvent accéder à la qualification et au titre de maître de carrière dans les conditions prévues ci-dessus."

Section 2 *Avantages conventionnels*

Article 4.2.1 | *Participation de l'employeur aux frais de repas du salarié*

Lorsque le salarié qui le souhaite prend un repas au service de restauration de l'établissement, l'employeur prend en charge partiellement les frais de restauration.

Pour cela, le repas doit être pris :

- sur les jours d'activité du salarié et d'ouverture du service ;
- avant ou après, une période de travail d'une durée minimale de 4 heures ; ou
- entre deux périodes de travail.

Cette condition satisfaite, le salarié participe, quant à lui, aux frais de restauration à hauteur de 51 % de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature fixé annuellement par la sécurité sociale.

Bénéficie d'une prise en charge totale des frais de restauration :

- le salarié qui, pour des motifs liés à l'organisation du travail dans l'établissement et dans le cadre de sa mission éducative, est appelé à prendre son repas avec les élèves ;
- le salarié qui participe à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plongée qui s'ensuit, et qui prend le repas au service de restauration de l'établissement, s'il travaille au moment où il est servi.

Article 4.2.2 | *Participation à la contribution des familles ou aux frais de scolarité*

Tout salarié bénéficie pour son ou ses enfant(s) d'une réduction tarifaire sur la contribution des familles ou des frais de scolarité dans l'établissement où il exerce.

Cette réduction tarifaire est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la direction de la sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature.

Article 4.2.3 | *Participation aux frais de repas des enfants du salarié*

Tout salarié bénéficie, dans les conditions ci-dessous développées, d'un avantage tarifaire sur les frais de repas pris par son ou ses enfant(s) dans l'établissement où il exerce.

Cette réduction tarifaire est fixée à hauteur du seuil de tolérance de la direction de la Sécurité sociale en matière d'évaluation des avantages en nature.

Le principe de cette réduction tarifaire et son montant sont subordonnés aux possibilités économiques de l'établissement. Elle fait l'objet d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur valable pour l'année scolaire et renouvelable par tacite reconduction.

Article 4.2.4 | *Conséquences des révisions successives*

a) Maintien des avantages catégoriels aux salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2015^[1]

La disparition de l'article 3.25.3 (supplément familial et indemnité de résidence) de la convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE) révisée ne génère pas de baisse de rémunération.

[1] Ces stipulations reprennent *in extenso* l'article 5.14 la convention collective SEP et permettent d'assurer le maintien des droits et garanties aux salariés relevant de cette convention au 1^{er} septembre 2015.

Ces droits sont maintenus à titre individuel dans les conditions ci-dessous mentionnées.

Le maintien de ces droits prend la forme d'une indemnité exprimée en euros.

Le salarié n'obtient pas de droits nouveaux.

L'indemnité est réduite en application des dispositions réglementaires s'agissant du supplément familial (perte de la qualité d'enfant à charge, dépassement des seuils d'âge, cessation de la vie commune).

b) Indemnité différentielle

Une indemnité différentielle a pu être créée sur le bulletin de salaire lorsque le salaire résultant du coefficient global après reclassification (septembre 2010) était inférieur au salaire de référence conventionnel antérieur.

Cette indemnité est exprimée en points.

Les organisations signataires invitent les employeurs à proposer une dénomination différente à cette ligne pérenne^[1] sur le bulletin de salaire : indemnité de reclassification, ajustement de reclassification.

Chapitre 5 Durée et organisation du temps de travail, congés et absences

Ce présent chapitre annule et remplace tous les accords et toutes les dispositions conventionnelles de branche relatives au temps de travail applicables antérieurement^[2] à l'exception des accords visés aux sections 3 et 4 du présent chapitre.

Les stipulations contenues dans le présent chapitre s'appliquent à tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective à l'exception :

- des cadres dirigeants relevant de la présente convention collective et ce, en application de l'article L. 3111-2 du code du travail^[3]. Seules les stipulations relatives aux congés payés leur sont applicables ;
- des enseignants exerçant dans des classes hors contrat d'établissement ayant majoritairement des classes sous contrat (primaire et secondaire) et des enseignants exerçant dans des "établissements sous contrat simple".

Ils sont soumis quant à eux, pour la détermination de leurs conditions de service, aux dispositions applicables aux maîtres titulaires de l'enseignement public.

Leur durée de travail fait référence aux obligations de service des enseignants du premier degré (circulaire n° 2013-2019 du 4 février 2013) et à l'obligation réglementaire de service pour les professeurs du second degré et du supérieur exerçant dans un établissement d'enseignement secondaire (CPGE et BTS).

La diversité des emplois de la branche et de leurs modalités d'exercice induit le recours à des techniques et supports variés d'organisation du temps de travail.

[1] Hors modification de contrat de travail.

[2] Notamment les dispositions contenues dans les conventions collectives fusionnées dans la présente CC EPNL et de l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999.

[3] Texte applicable à la date de signature du présent accord.

Sont considérés comme tels en application de l'alinéa 2 de l'article L. 3111-2 du code du travail : « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. ».

Ainsi, à côté d'une organisation pluri hebdomadaire du temps de travail qui constitue une référence, est autorisé, au choix de l'employeur et en accord avec le salarié concerné, le recours :

- à l'intermittence.

Ce dispositif est ouvert à certains emplois (voir l'article 3.2.3 et la sous-section 2 de la section 2 du présent chapitre) en raison de la succession de périodes travaillées et non travaillées tout au long de l'année ;

- aux forfaits annuels en jours ou en heures.

Ces dispositifs sont ouverts à certains salariés qui ne peuvent suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement :

- pour les salariés en forfaits annuels en heures (cf. l'article 5.2.3.1), compte tenu d'un horaire propre ou de l'impossibilité de prédéterminer leur horaire ou de leur activité qui peut être soumise à des variations individuelles et imprévisibles ;
- pour les salariés en forfaits en jours (cf. l'article 5.2.4.1), compte tenu de l'autonomie qu'ils ont dans l'organisation de leur temps de travail et dans la gestion de leur emploi du temps.

Deux notions de temps de travail ou de durée annuelle de travail sont communément utilisées dans les établissements :

- temps annuel rémunéré : base 1 820 heures par an pour un temps plein ;
- temps annuel de travail effectif de référence ou conventionnel, il constitue :
 - la durée annuelle de référence selon la catégorie de salariés visée ;
 - le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires.

Section 1 *Durée du travail*

Sous-section 1 Stipulations générales

Article 5.1.1.1 | *Définition du temps de travail*

Conformément aux dispositions légales, est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Compte tenu des modalités d'intervention spécifiques, le temps de travail de certains salariés nécessite d'être défini précisément. Tel est le cas des formateurs.

Ces salariés ont des activités et missions différentes ne se limitant pas au "face à face apprenant (FFA)" (voir article 5.1.2.2).

Article 5.1.1.2 | *Astreinte*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir (en présentiel ou en distanciel) pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Seules les périodes d'intervention sont considérées comme du travail effectif et rémunérées comme tel.

Les salariés pouvant être placés en situation d'astreinte sont principalement ceux assumant des fonctions de gardiennage, de maintenance technique ou informatique ou de sécurité.

Au titre de la compensation de cette astreinte, le salarié perçoit :

- une indemnisation des frais de transport engagés pour l'intervention (barème fiscal) désignée compensation conventionnelle ;

- une compensation contractuelle qui peut être soit de nature financière (par exemple : prime forfaitaire, pourcentage du salaire horaire etc.), soit un avantage en nature (par exemple un logement), soit prendre la forme de temps de repos.

La compensation conventionnelle (indemnisation des frais de transport) et la compensation contractuelle à cette astreinte sont précisées dans le contrat de travail.

Article 5.1.1.3 | *Durée maximale de travail et repos quotidiens*

La durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures. Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

Pour les travailleurs de nuit, voir l'accord du 2 juillet 2002 révisé par l'accord sur les équivalences du nuit du 31 janvier 2007 visé à la section 5 du présent chapitre.

Article 5.1.1.4 | *Mobilisation des salariés dans la journée*

Afin d'éviter au maximum des difficultés dans l'articulation vie personnelle-vie professionnelle du salarié ou des surcoûts (transport, garde d'enfants), l'employeur veille à ne pas solliciter les salariés pour des durées d'activité très réduites dans la journée, notamment pendant les journées ou périodes sans présence d'élèves (mercredi, vacances scolaires ou autres).

S'agissant des salariés à temps partiel, voir l'accord du 11 février 2019 visé à la section 4 du présent chapitre.

Article 5.1.1.5 | *Pauses et interruptions d'activité*

Les pauses et ou interruptions d'activité sont des temps pendant lesquels le salarié suspend réellement son activité et n'est donc plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

La pause est un arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos.

L'interruption d'activité s'entend, quant à elle, d'un arrêt d'activité qui résulte de l'organisation des horaires de travail et qui sépare deux séquences autonomes de travail.

Ainsi, sauf exception fixée par les stipulations de la présente convention collective :

- elles n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif ;
- et ne sont donc pas rémunérées.

En revanche, sont considérées comme temps de travail effectif, les temps durant lesquels le salarié ne peut s'éloigner de son poste en raison des contraintes de celui-ci, de l'obligation qui lui est faite de répondre aux directives de l'employeur et s'il ne peut de ce fait vaquer à des occupations personnelles.

a) Pauses

La pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes est considérée comme temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération.

En tout état de cause, le salarié bénéficie au minimum d'une pause de 20 minutes au cours d'une période de 6 heures de travail effectif.

b) Interruption d'activité méridienne

Toute période de travail d'au moins 6 heures incluant un moment de repas doit être interrompue, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur ou accord d'entreprise, par une interruption de 45 minutes au moins permettant de prendre ce repas.

Les personnels participant à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative qui ne bénéficient pas d'une interruption d'au moins 45 minutes disposent, quant à eux, d'une demi-heure pour prendre leur repas. Dans

ce cas, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 5.1.1.6 | *Repos hebdomadaire*

Le salarié a droit à au moins 36 heures consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche.

Toutefois, certains personnels peuvent être amenés à travailler en fonction des besoins de l'établissement un dimanche ou un jour férié. En conséquence, le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés donne droit à 48 heures consécutives de repos dans la semaine considérée ou la semaine suivante, sauf accord différent entre les parties.

Article 5.1.1.7 | *Temps de trajet*

Le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et un lieu d'intervention est du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre et revenir du domicile au lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de déplacement entre le domicile et un lieu d'intervention :

- le temps de trajet réalisé pendant l'horaire habituel de travail constitue du temps de travail effectif ;
- le temps de trajet réalisé en dehors de l'horaire habituel de travail fait l'objet d'une contrepartie en temps ou en argent.

Pour les formateurs et les psychologues, ce temps excédant le temps de trajet habituel est du temps de travail effectif.

Article 5.1.1.8 | *Conditions de travail, charge de travail et deuxième partie de carrière*

Les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les employeurs veillent :

- à évaluer et suivre la charge de travail au regard des contraintes du poste et des capacités du salarié ;
- à adapter le travail à la personne ;
- à lutter contre l'usure prématurée de l'organisme des salariés ;
- à prévenir les risques psychosociaux ;
- à accompagner les salariés dans leur deuxième partie de carrière.

Pour les y aider, la branche EPNL met à disposition des outils et dispositifs financés sur fonds mutualisés (prévoyance, santé, fonds sociaux, formation professionnelle) permettant de :

- définir, analyser et mesurer la charge de travail ;
- prévenir les situations d'inaptitude ;
- et lorsque cela n'est pas possible, d'accompagner le salarié concerné dans son parcours professionnel (recherche d'un emploi adapté, formation, aide à la mobilité etc.).

Article 5.1.1.9 | Suivi de la charge de travail

L'employeur veille à prescrire une charge de travail permettant au salarié de respecter :

- un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- une amplitude raisonnable des journées travaillées ;
- une bonne répartition, dans le temps, de son travail.

Les employeurs de la branche organisent des entretiens :

- biennaux ou triennaux pour les salariés en répartition pluri-hebdomadaire de travail (cf. sous-section 1 de la section 2) ou à temps constant sur la semaine ;
- annuel pour les salariés en forfait en heures sur l'année (cf. sous-section 3 de la section 2) et les salariés en intermittence (sous-section 2 de la section 2).

Y sont abordées la charge individuelle de travail, l'organisation du travail dans l'établissement ou le service, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié (le cas échéant : les incidences des technologies de communication).

Pour les salariés en forfait-jours, voir sous-section 4 de la section 2.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects organisationnels ou de charge de travail^[1] ou d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'alerter, par écrit, son responsable qui le reçoit dans les 7 jours calendaires.

Article 5.1.1.10 | Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, les signataires de la présente convention collective souhaitent garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail.

L'objectif est de garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous et de veiller à garantir les durées minimales de repos.

Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont considérés comme essentiels au sein des établissements.

Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable pour des motifs liés à l'exécution du travail.

Ce droit assure ainsi la possibilité de se couper des outils numériques permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (téléphone, intranet, extranet, messagerie professionnelle, plateforme et outils collaboratifs etc.) lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

Pour faire respecter l'organisation de cette déconnexion et afin que celle-ci soit efficace, elle nécessite :

- l'implication de chacun ;
- l'exemplarité de la part des responsables hiérarchiques dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous.

La branche propose des actions de formation à cet effet.

Article 5.1.1.11 | Télétravail

Les organisations représentatives se sont engagées à négocier sur le télétravail dans la branche à compter de janvier 2023^[2].

[1] Si le salarié par exemple estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail.

[2] Accord NAO du 1^{er} avril 2022.

En tout état de cause, la mise en place de cette forme d'organisation du travail dans laquelle un travail est effectué par un salarié hors des locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication^[1] est tout à fait possible dans les structures couvertes par la présente convention collective^[2].

Le télétravail est ouvert aux salariés exerçant des activités qui ne nécessitent pas par nature une présence physique permanente ou quasi-permanente dans les locaux de la structure employeur.

Le télétravail revêt des réalités différentes et entraîne des contraintes et des modalités d'organisation elles-mêmes différentes :

- télétravail régulier, organisé et structurant ;
- télétravail occasionnel mis en œuvre à la demande du salarié pour satisfaire des besoins et attentes individuelles (éviter les temps de trajet etc.) ;
- télétravail pendant des circonstances exceptionnelles : problématique de transport, grève, panne, intempérie, épisode de pollution.

S'il relève du volontariat, il ne relève pas non plus d'un droit.

En tout état de cause, l'employeur met à disposition le matériel informatique adapté.

Le remboursement de frais ne fait aucun doute pour un télétravail régulier, organisé et structurant. Dès lors que le télétravail peut être réalisé dans les locaux de l'employeur et qu'il résulte d'un choix du salarié, il n'y a pas de droit à remboursement.

Sous-section 2 Durée annuelle de travail de référence à temps plein

L'activité des établissements d'enseignement et des structures concourant à leur fonctionnement est organisée sur l'année. La durée de travail des salariés est répartie sur cette période de référence et rarement de manière constante sur la semaine.

L'organisation pluri hebdomadaire de travail est le mode d'organisation de référence dans les établissements (cf. section 2, sous-section 1).

Des exceptions à ce principe sont ouvertes aux établissements par le présent chapitre pour certaines catégories identifiées de salariés (cf. section 2 travail intermittent sous-section 2, forfaits annuels en heures sous-section 3 et forfaits annuels en jours sous-section 4).

Article 5.1.2.1 | Dispositions générales relatives à la durée annuelle de travail de référence à temps plein

Le temps de travail effectif annuel de référence à temps plein incluant la journée de solidarité est ainsi déterminé^[3] :

Employés et agents de maîtrise

	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 51 jours de congés payés (voir section 5, sous-section 1)	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 36 jours de congés payés (voir section 5, sous-section 1)
Jours calendaires	365	
Retrait des jours de repos hebdomadaire	– 52	
Retrait des CP en jours ouvrables	– 51	– 36

[1] Code du travail, art. L. 1222-9.

[2] Par accord collectif ou charte.

[3] La durée annuelle de travail effectif reste constante quelles que soient les variations liées au calendrier (années bissextiles, place des jours fériés sur le calendrier).

	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 51 jours de congés payés (voir section 5, sous-section 1)	Poste composé de fonctions majoritaires donnant droit à 36 jours de congés payés (voir section 5, sous-section 1)
Retrait des jours fériés	– 10	
Jours ouvrables	252	267
Semaines de travail	42	44,5
Temps de travail effectif (incluant la journée de solidarité et après déduction des jours fériés)	1 477 heures	1 565 heures

Cadres

Jours calendaires	365
Retrait des jours de repos hebdomadaire	– 52
Retrait des CP en jours ouvrables	– 36
Retrait des jours fériés	– 10
Jours ouvrables	267
Semaines de travail	44,5
Temps de travail effectif (incluant la journée de solidarité et après déduction des jours fériés)	1 565 heures

Le temps de travail annuel de référence constitue le seuil au-delà duquel les heures effectuées constituent des heures supplémentaires, sous réserve d'un droit à congés payés complet et exercé complètement sur l'exercice. À défaut la durée de référence est réajustée à due proportion.

Article 5.1.2.2 | Répartition des heures pour les formateurs exerçant dans les établissements de formation et pour les écoles de production

Les parties conviennent de distinguer :

- le temps de face-à-face apprenant (FFA) ;
- le temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA).

Par temps de FFA, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présence physique ou à distance d'un ou plusieurs stagiaires.

Par temps de PRAA, il convient d'entendre toute période indissociable du FFA, permettant d'une part la préparation au sens large de tout acte pédagogique, et d'autre part la suite générale de ce même acte. Le temps de PRAA comprend notamment :

- PR : toutes les activités liées au FFA : par exemple correction, préparation, suivi des stagiaires au centre ou en entreprise ;
- AA : conception, organisation et suivi de la formation, présentation des formations à l'extérieur, contact avec les entreprises ou les institutionnels et les collectivités locales.

Tout formateur peut être amené à exercer tout ou partie de ces diverses activités qui entrent toutes dans le décompte du temps de travail annuel.

Le lieu d'exercice du temps de PRAA est généralement le centre et peut être hors du centre avec l'accord explicite des parties. Les activités FFA et PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

Le volume horaire des formateurs et sa répartition sont fixés dans leur contrat en application des principes définis à l'article 5.1.2.2.

La répartition face à face pédagogique (FFA)/temps de préparation, recherche et autres activités (PRAA) est de :

- 2/3 - 1/3 pour les actions des niveaux 1 à 4 ;
- 1/2 - 1/2 pour les actions à partir du niveau 5.

La durée maximale de FFA est de 28 heures par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an. Ces semaines à durée maximale ne peuvent intervenir qu'après un intervalle du même nombre de semaines.

La répartition de ce volume d'activité se fait ainsi :

Fonction « X » formateurs des organismes de formation	1 565 heures	Dont au maximum 1 040 heures de FFA pour les actions des niveaux de 1 à 4
		Dont au maximum 780 heures de FFA pour les actions à partir du niveau 5

Par accord entre les parties :

- le quota annuel d'heures de FFA peut être dépassé moyennant rémunération complémentaire ;
- la répartition FFA-PRAA peut être modifiée dans les hypothèses suivantes :
 - minoration du quota d'heures associé au FFA dans le cas où la fonction fait appel à un quota d'heures PRAA plus important ;
 - en l'absence exceptionnelle de tout FFA, les parties au contrat n'appliquent pas la distinction des différents temps de travail, mais conviennent après négociation d'une durée globale totale.

En cas de pluriactivité ou prise de responsabilité, cette répartition est également modifiée.

En cas de pluriactivité, le FFA ne doit pas dépasser ces seuils et doit respecter les rapports de 1 pour 2 pour les actions des niveaux 1 à 4 et de 1 pour 1 à partir du niveau 5.

S'agissant des écoles de production et les établissements techniques privés labellisés par la FNEP :

- la répartition temps consacré au FFA/PRAA n'est pas appliquée aux maîtres-professionnels et maîtres-professionnels responsables d'atelier exerçant dans des écoles de production, compte-tenu de la spécificité pédagogique mettant élèves et maître-professionnel en situation réelle de production. Il est donc appliqué une durée globale totale de 1 565 heures ;
- pour les matières ne relevant pas des enseignements professionnels théoriques et pratiques (notamment : français, mathématiques, EPS, langues vivantes, prévention santé environnement [PSE], histoire et géographie) le quota annuel d'heures de FFA reste fixé à 1 040 heures pour les actions de niveaux 3 et 4, à savoir une répartition de FFA/PRAA de 2/3 - 1/3 sur une base annuelle de 1 565 heures.

Le lieu d'exercice du temps consacré aux AA est l'École de Production, sauf accord ou mission contraire.

Les activités FFA/PRAA peuvent être dissociées dans le temps.

Section 2 *Aménagement du temps de travail*

Sous-section 1 Répartition pluri-hebdomadaire de la durée du travail

Le rythme des établissements d'enseignement se caractérise par des variations d'activité selon les semaines. Il s'articule donc difficilement avec une organisation hebdomadaire à temps constant.

C'est pour cela que le recours à une organisation du temps de travail comportant des variations de durée hebdomadaire est inhérent à l'activité d'un établissement d'enseignement ou de formation (rythme structurel annuel des établissements avec périodes hautes et basses d'activité, mais aussi rythmes hebdomadaire et journalier - séquencés par la présence des apprenants dans les locaux).

Article 5.2.1.1 | *Périodes de référence de la répartition de la durée du travail*

En application des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail^[1], la durée du travail effectif peut faire l'objet d'une répartition et d'une organisation sur une période de référence supérieure à la semaine tant pour les salariés à temps plein que pour les salariés à temps partiel.

Cette période de référence est collective, porte sur 12 mois et court par principe du 1^{er} septembre au 31 août^[2].

Article 5.2.1.2 | *Mise en place du dispositif et contrat de travail*

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail^[3], la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine en application des présentes ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés.

Article 5.2.1.3 | *Organisation de la répartition du temps de travail et seuils des heures supplémentaires et complémentaires*

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail est adapté aux variations d'activité.

Il s'applique à la fois aux salariés à temps plein et aux salariés à temps partiel.

Les organisations représentatives signataires ont choisi de fixer un seuil hebdomadaire de déclenchement d'heures supplémentaires.

Ce dernier est de 40 heures.

Les heures comprises entre 35 et 40 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal au seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas le temps de travail annuel conventionnel de référence. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

[1] Textes applicables à la date de signature de la présente convention collective.

[2] Cette période de référence peut être adaptée en fonction des besoins territoriaux (année scolaire différente notamment dans l'hémisphère sud) ou des besoins de l'établissement (par exemple fixation sur l'année civile et cela après consultation du CSE). Elle ne saurait être en aucun cas être supérieure à 12 mois.

[3] Texte applicable à la date de signature de la présente convention collective.

Constituent des heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite les heures de travail effectuées :

- au-delà du seuil hebdomadaire visé ci-dessus ;
- au-delà de la durée annuelle de travail conventionnelle.

Les heures effectuées au-delà du seuil de 40 heures sont décomptées par semaine, payées mensuellement en heures supplémentaires et rémunérées selon les dispositions légales.

Si, en fin de période de référence (voir art. 5.1.2.1), un dépassement du seuil de déclenchement annuel est constaté, le salarié bénéficie, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération en heures supplémentaires pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

Si le salarié n'a pas effectué la totalité de la période de référence (voir art. 5.1.2.7), les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures, calculée sur la période de travail, constituent des heures supplémentaires.

Article 5.2.1.4 | *Programme de répartition, changement de programme (prévenance et communication)*

La mise en œuvre de la répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail est de la responsabilité de l'employeur et nécessite l'élaboration et la remise au salarié d'un programme de répartition de la durée de travail (PRDT ou planning prévisionnel) pour recevoir une pleine application.

Le planning général (et notamment les dates de rentrée) est transmis au CSE avant la fin d'année scolaire.

Un PRDT prévisionnel (ou planning prévisionnel) est remis au salarié avant la rentrée.

À défaut, le programme de l'année précédente est reconduit.

Le PRDT définitif (ou planning définitif) est, quant à lui, obligatoirement remis au plus tard 3 semaines après la rentrée de l'établissement ou de la formation^[1].

Si pour des nécessités de service, l'employeur doit modifier cette répartition, il en informe le salarié qu'il soit à temps plein ou à temps partiel dans les meilleurs délais et 10 jours calendaires au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence et après accord du salarié.

Article 5.2.1.5 | *Lissage de la rémunération*

Conformément au chapitre 3 de la présente convention collective, afin de ne pas répercuter sur les salaires les fluctuations dues aux variations de leur durée de travail sur l'année, les rémunérations peuvent, avec l'accord du salarié, être lissées sur l'horaire annuel moyen.

Toutefois, les primes ou avantages éventuels non mensuels ne sont pas pris en compte dans ce lissage.

Article 5.2.1.6 | *Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de référence*

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire

[1] Ou avant le 31 janvier pour les structures ayant fait le choix d'une période de modulation sur année civile. La totalité des heures de travail effectif doit être placée sur ce PRDT, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures. » S'il est besoin de modifier le PRDT, l'employeur respectera le délai de prévenance dans les conditions prévues dans le présent article.

(rupture ou CDD ou CDD'U de moins de 12 mois), sa rémunération sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence.

Les éventuelles heures supplémentaires sont calculées au moment du départ du salarié, par rapport à la moyenne de 35 heures calculée sur la période travaillée.

La dernière rémunération contient en annexe un récapitulatif des heures de travail effectuées au cours de la période.

Article 5.2.1.7 | *Prise en compte des absences pour la rémunération des salariés*

Les absences rémunérées ou indemnisées ainsi que les absences autorisées et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne donnent pas lieu à récupération.

Elles sont comptabilisées pour le volume d'heures qui aurait dû être travaillé au regard du dernier programme définitif remis en application des dispositions de l'article 5.2.1.4.

Article 5.2.1.8 | *Semaine à zéro heure*

Sauf dispositions plus favorables^[1], les salariés dont le temps de travail fait l'objet d'une répartition et d'une organisation sur une période de référence annuelle et qui, en application des stipulations de la sous-section de la section 5, bénéficient de 51 jours de congés payés disposent chaque année, d'une semaine à zéro heure conventionnelle (6 jours ouvrables consécutifs).

Sous-section 2 Travail intermittent

Le travail intermittent se distingue du travail à temps plein et répond à une réalité différente. Il a donc un régime qui lui est propre et répond à des règles spécifiques ; les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives au temps partiel ne sont pas applicables aux salariés en CDI intermittent.

L'intermittence est ouverte aux emplois permanents de l'établissement comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Les présentes stipulations s'appliquent aux salariés occupant l'un des emplois permanents énumérés à l'article 3.2.3 de la présente convention collective, à savoir les formateurs.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 3123-36 du code du travail, les travailleurs intermittents bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Afin de ne pas répercuter sur les salaires les fluctuations dues aux variations de leur durée de travail sur l'année, les rémunérations peuvent, avec l'accord du salarié, être lissées sur l'horaire annuel moyen.

Toutefois, les primes ou avantages éventuels non mensuels ne sont pas pris en compte dans ce lissage.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires.

Le salarié ne peut exiger aucune indemnité, complément ou majoration de salaire, pour la partie de préavis se déroulant pendant la période non travaillée prévue au contrat de travail.

[1] Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013, étendu par arrêté du 16 avril 2014 publié au JO le 13 mai.

Sous-section 3 Forfait en heures sur l'année

La présente sous-section a pour objet la mise en place de conventions individuelles de forfait annuel en heures.

Les dispositions relatives au forfait en heures sur l'année prévues par la présente sous-section sont d'application directe.

Les établissements qui n'ont pas négocié leur propre accord ou qui n'ont pas la capacité de négocier peuvent donc conclure des conventions individuelles de forfait en heures sur l'année sur la base des présentes dispositions.

L'accord du salarié est obligatoire.

Article 5.2.3.1 | *Salariés concernés*

Le Forfait en heures s'applique aux cadres (cf. article 4.1.1.2) qui travaillent au sein d'une collectivité de travail sans être soumis au même horaire que les autres salariés, soit parce qu'ils ont un horaire qui leur est propre, soit parce qu'ils sont soumis constamment à des variations individuelles et imprévisibles aux salariés visés^[1].

Peuvent donc être concernés par le forfait heures les :

- managers stratégiques : directeurs et adjoints de direction ;
- responsables de niveau ;
- assistants de direction, assistants 3 niveau, etc. ;
- gestionnaires : responsables administratifs, responsables de paie, responsables réseau, etc. ;
- chargés de projet : chargés de communication, chargés de partenariat, graphistes, webmasters, etc.
- managers de proximité : coordinateurs d'équipe, etc. ;
- managers d'activités.

Article 5.2.3.2 | *Nombre d'heures comprises dans le forfait*

Les signataires de la présente convention collective ne visent pas à généraliser le travail au-delà des durées de travail de référence annuelles.

L'objet du forfait en heures sur l'année créé par la présente convention collective est en effet :

- de permettre avant tout, de répondre aux besoins d'organisation des établissements sur l'année pour des salariés qui ont un horaire propre ne s'inscrivant pas dans le cadre d'un horaire collectif, ou qui ne peut pas forcément être prédéterminé ou dont l'activité peut être soumise à des variations individuelles aléatoires et imprévisibles ;
- d'alléger les contraintes administratives de suivi et de fixation des horaires dans la journée ou dans la semaine et ainsi mettre en place un horaire véritablement personnalisé.

Cependant, il peut arriver que le nombre d'heures des durées conventionnelles de travail de référence doive être dépassé. Le forfait heures dans cette situation permet (outre les éléments définis ci-dessus) de déterminer par avance le paiement du volume des heures supplémentaires à effectuer par le salarié et à fixer sa rémunération en incluant les majorations dues à ce titre. Il permet ainsi de simplifier la gestion administrative de la paie et de lisser la rémunération du salarié, avec son accord, sur une base mensuelle, pendant toute la période de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel.

[1] Code du travail, art. L. 3121-56.

Il peut alors être conclu avec les salariés visés par la présente section une convention individuelle de forfait annuel en heures d'un maximum 1 800 heures.

Le salarié perçoit en ce cas la rémunération minimale applicable dans l'entreprise correspondant au nombre d'heures fixé dans le forfait, augmenté des majorations dues pour les heures supplémentaires prévues dans la convention individuelle de forfait.

Article 5.2.3.3 | Période de référence du forfait en heures sur l'année

La période de référence du forfait en heures sur l'année court par principe du 1^{er} septembre au 31 août^[1].

Article 5.2.3.4 | Signature d'une convention individuelle de forfait en heures

La mise en œuvre d'une convention de forfait annuelle en heures est subordonnée à l'accord du salarié concerné.

À ce titre, la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en heures fait l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

Cette convention de forfait en heures définit, selon l'article L. 3121-64 I 5° du code du travail^[2] :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre d'heures travaillées dans l'année ;
- la rémunération correspondante.

Elle indique également la période de référence du forfait annuel en heures (année scolaire ou civile).

Article 5.2.3.5 | Prise en compte des absences, des arrivées et départs en cours d'année

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences non indemnisées, ou non autorisées, qui sont relevées en cours de période de référence sont normalement déduites de la paie du mois au cours duquel elles ont été constatées.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de son départ en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail effectif au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence, avec au besoin les majorations afférentes.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé avec les salaires dus lors de la dernière échéance de paie, dans la limite de la quotité saisissable. Un rappel de salaire est effectué dans le cas contraire.

Sous-Section 4 Forfaits jours

La présente sous-section a pour objet la mise en place de conventions de forfait annuel en jours.

[1] Cette période de référence peut être adaptée en fonction des besoins territoriaux (année scolaire différente notamment dans l'hémisphère sud) ou des besoins de l'établissement (par exemple fixation sur l'année civile et cela après consultation du CSE).

Elle ne saurait être en aucun cas être supérieure à 12 mois.

[2] Texte applicable à la date de signature du présent accord.

Le forfait jours permet de décompter le temps de travail des salariés concernés en faisant référence à un nombre de jours travaillés au cours de l'année, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail^[1].

Les dispositions relatives au forfait jours sur l'année prévues par la présente sous-section sont d'application directe.

Les établissements qui n'ont pas négocié leur propre accord ou qui n'ont pas la capacité de négocier peuvent donc conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année sur la base des présentes dispositions.

L'accord du salarié est obligatoire.

Article 5.2.4.1 | Salariés concernés

Les structures employeur peuvent proposer d'appliquer les dispositions relatives au forfait jours sur l'année à des cadres au minimum de strate IV qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui, en raison de la nature stratégique des fonctions et des responsabilités voire les délégations, n'ont pas l'obligation d'être présents dans l'établissement pendant les périodes de présence des apprenants.

Article 5.2.4.2 | Période de référence

La période de référence du forfait jours sur l'année court par principe du 1^{er} septembre au 31 août^[2]

Article 5.2.4.3 | Nombre de jours compris dans le forfait annuel en jours et comptabilisation

La durée du travail se décompte de façon forfaitaire, en fonction d'un nombre annuel de jours de travail, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail^[3].

Le nombre annuel de jours de travail est fixé à 208 jours, incluant la journée de solidarité.

Ce calcul n'intègre pas les éventuels congés supplémentaires conventionnels.

Ce nombre annuel de jours de travail peut être réduit contractuellement. Le salarié est alors rémunéré à due contrepartie du nombre de jours fixé par sa convention de forfait.

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

L'outil mis en place doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, jours de repos, etc.).

Article 5.2.4.4 | Repos quotidien et hebdomadaire et jours non travaillés

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail mais bénéficient des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire prévues par le code du travail ou la convention collective (art. 5.1.1.3) :

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

– durée quotidienne de repos : 12 heures ;

[1] Texte applicable à la date de signature du présent accord.

[2] Cette période de référence peut être adaptée en fonction des besoins territoriaux (année scolaire différente notamment dans l'hémisphère sud) ou des besoins de l'établissement (par exemple fixation sur l'année civile et cela après consultation du CSE). Elle ne saurait être en aucun cas être supérieure à 12 mois.

[3] Texte applicable à la date de signature du présent accord.

– durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s’ajoute le repos quotidien de 12 heures, soit 36 heures.

Le rappel de ces durées ne vise pas à définir le cadre d’une journée de travail habituelle de 12 heures par jour mais seulement à indiquer l’amplitude maximale d’une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

Les jours de repos hebdomadaire sont, en principe, positionnés le samedi et le dimanche.

Les organisations signataires de la présente convention collective rappellent que tout salarié doit bénéficier dans sa journée de travail d’une interruption d’activité d’au moins 45 minutes lui permettant de déjeuner.

L’employeur veille à ce que l’amplitude des journées travaillées et la charge de travail du salarié soient raisonnables et permettent une bonne répartition dans le temps de son travail, ainsi que le respect des temps de repos minimaux.

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (voir article 5.2.4.3), les salariés bénéficient de jours non travaillés (JnT).

Ces JnT sont pris par journée entière, tout au long de l’année. Le positionnement des JnT se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement de son établissement de rattachement (particulièrement des vacances scolaires).

Ces jours de repos doivent être épuisés avant le terme de la période de référence. Ces jours ne sont ni reportables, ni capitalisables (sauf dispositions conventionnelles d’établissement).

En tout état de cause, chaque collaborateur visé par une convention individuelle de forfait annuel en jours doit signaler à la direction, à tout moment, toute organisation de travail le mettant dans l’impossibilité de respecter le repos journalier de 12 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d’une durée minimale de 36 heures ou, plus largement, les impératifs de santé et de sécurité.

La direction doit alors immédiatement prendre les mesures permettant d’assurer le respect effectif de ces repos et de ces impératifs, et prévenir tout renouvellement d’une situation conduisant à enfreindre lesdits repos quotidiens et hebdomadaires.

Article 5.2.4.5 | *Analyse de la charge de travail*

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l’articulation vie professionnelle et vie privée, l’employeur assure, régulièrement, une évaluation et un suivi de la charge de travail de chaque salarié, ainsi que la répartition de celle-ci dans le temps, afin qu’elle puisse rester raisonnable.

Un suivi mensuel de l’activité réelle du salarié est effectué.

Ce document de contrôle fait apparaître, notamment, le nombre et la date des journées travaillées ou de repos et le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Les salariés en forfait-jours bénéficient d’un entretien semestriel au cours duquel sont abordés la charge individuelle de travail, l’organisation du travail dans l’établissement ou le service, l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié (le cas échéant : les incidences des technologies de communication, droit à la déconnexion).

Un document d’appréciation de la charge de travail est complété à cette occasion au regard d’un prévisionnel rédigé en début d’année et du réalisé en s’appuyant sur les relevés mensuels d’activité et peut servir de support à cet entretien (cf. l’article 5.2.4.3).

À l'occasion de cet entretien, le salarié et l'employeur examinent également, si possible, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Au regard des constats effectués, le salarié et l'employeur arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures prises afin de préserver la santé physique et mentale du salarié sont alors consignées dans le compte rendu écrit de cet entretien.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects organisationnels, de charge de travail ou d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'alerter, par écrit, sa direction, qui le reçoit dans les 7 jours calendaires.

Puis, dans les 15 jours calendaires suivants la rencontre, l'employeur formule par écrit les mesures à mettre en place, le cas échéant, pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

En outre, à la demande du salarié, une visite médicale distincte est organisée. Cette visite médicale porte sur la prévention des risques du recours au forfait en jours ainsi que sur la santé physique et morale du collaborateur.

Article 5.2.4.6 | Convention individuelle de forfait jours

La mise en œuvre d'une convention de forfait annuelle en jours est subordonnée à l'accord du salarié concerné.

À ce titre, la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

Cette convention de forfait en jours définit, selon l'article L. 3121-64 I 5° du code du travail^[1] :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire annuelle brute correspondante. Celle-ci est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Elle indique également la période de référence du forfait jours (année scolaire ou civile).

Article 5.2.4.7 | Information du comité social et économique

En cas d'application du forfait jours, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, les informations portant sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés en vue de sa consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Article 5.2.4.8 | Prise en compte des absences, des arrivées et départs en cours d'année

Lorsqu'un salarié ne travaille pas la totalité de la période de référence, du fait notamment de son entrée ou de sa sortie en cours d'année, le nombre de jours travaillés est calculé en fonction du nombre de mois travaillés sur la période de référence.

Sauf dans les cas visés par les dispositions légales, les absences, quels qu'en soient les motifs, ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

Le nombre de jours de repos correspondant à la différence entre la durée annuelle déduite des jours de congés obligatoires, jours fériés et deux jours de fins de semaine

[1] Texte applicable à la date de signature du présent accord.

et le plafond de jours devant être travaillé ne sera réduit que proportionnellement à la durée de l'absence.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, cette réduction du nombre de jours travaillés donne lieu à une réduction proportionnelle de la rémunération en tenant compte de la durée de l'absence et du nombre de jours que le salarié aurait normalement dû effectuer sur le mois.

Section 3 *Travail à temps partiel*^[1]

Les stipulations relatives au temps partiel dans la branche figurent dans l'accord du 11 février 2019^[2].

Section 4 *Travail de nuit et durée équivalente de travail*

Dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation sont applicables :

- les dispositions de l'accord de branche relatif au travail de nuit dans l'enseignement sous contrat du 2 juillet 2002 révisé par l'accord sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007^[3] ;
- les dispositions du décret n° 2007-1180 du 3 août 2007 relatif aux équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat.

Section 5 *Congés payés et jours fériés*

Sous-section 1 Congés payés

Les congés payés se comptabilisent en jours ouvrables.

Sauf stipulations plus favorables^[4], chaque salarié bénéficie au minimum de 36 jours de congés par an.

À compter du 1^{er} septembre 2022, la période d'acquisition et de prise des congés payés est du 1^{er} septembre au 31 août.

Quatre semaines consécutives de congés payés sont attribuées pendant les vacances scolaires d'été.

Toute dérogation à cette règle doit faire l'objet d'une consultation du CSE et d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

À chaque fonction correspond un nombre de jours de congés payés de référence (voir annexe 2) :

- fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés ;
- fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés.

Le nombre de jours de congés payés applicable est déterminé selon la ou les fonctions majoritaire(s) composant le poste en temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 36 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de son temps de travail apprécié sur l'année.

Le salarié bénéficie de 51 jours de congés payés si le temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de 35 % de son temps de travail apprécié sur l'année.

[1] Reprise in extenso des articles de l'accord du 11 février 2019.

[2] En attente d'extension.

[3] L'accord du 2 juillet 2002 est étendu par arrêté ministériel du 26 mars 2003 (JO du 4 avril 2003), celui du 31 janvier 2007 par arrêté d'extension du 27 mars 2007 (JO du 5 avril 2007).

[4] Notamment prévues par les articles 5.1.2.1 et 5.1.2.2.

Les salariés qui occupent un poste de cadre en application des dispositions de l'article 4.2.1 bénéficient de 36 jours de congés payés.

En considération des responsabilités spécifiques des DDFPT, les congés payés ne peuvent être inférieurs à 10 semaines dont au moins 5 consécutives pendant les vacances d'été. Les dates des congés sont fixées par accord entre le chef d'établissement et le DDFPT.

Sous-section 2 Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et payés.

La durée annuelle de référence est calculée en intégrant forfaitairement 10 jours fériés chômés.

À l'exclusion du 1^{er} mai, le travail les jours fériés légaux demeure possible en cas de nécessité de service. Les modalités de compensations éventuelles peuvent être précisées par accord d'entreprise ou engagement unilatéral de l'employeur ou usage.

Section 6 Autorisations d'absence pour motif personnel ou familial et autres congés

Article 5.6.1 | Autorisation d'absence pour raisons familiales

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée à l'occasion de certains événements dans les conditions fixées ci-dessous :

	Événement		Durée
1	Mariage ou Pacs du salarié		4 jours
2	Naissance survenue au foyer du salarié		3 jours
3	Arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption		
3	Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié		
4	Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans		8 jours
5	Décès d'un enfant de 25 ans et plus	S'il était lui-même parent	8 jours
		S'il n'était pas lui-même parent	5 jours
6	Décès du conjoint, d'un partenaire de Pacs, du concubin		5 jours
7	Décès d'un ascendant en ligne directe	Parent	5 jours
		Grand parent et plus	3 jours
8	Décès d'un beau parent du salarié Le beau parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs		3 jours
9	Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant		3 jours
10	Décès d'un frère ou d'une sœur		3 jours
11	Ordination diaconale ou sacerdotale ou vœux perpétuels du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié		3 jours
12	Pour un enfant du salarié, annonce : – de la survenue d'un handicap ; – de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; – de l'annonce d'un cancer.		2 jours

Ces absences sont prises en jours ouvrables successifs non fractionnables sauf accord de l'employeur dans un délai raisonnable entourant l'événement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-2 du Code du travail^[1], les jours d'absence pour événements familiaux :

- sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- ne sont pas déduits des congés payés notamment lorsqu'ils sont pris pendant des périodes de fermeture de l'établissement.

Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail^[2], un congé de deuil cumulable avec le congé pour décès est accordé pour une durée de 8 jours ouvrables en cas du décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ; ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé ne donne pas lieu à maintien de rémunération mais est indemnisé dans les conditions fixées par décret.

Article 5.6.2 | *Congé maternité, congé paternité et congé d'adoption*

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, le salarié en congé maternité, de paternité ou d'adoption bénéficie du maintien de sa rémunération, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

S'agissant du congé de maternité et d'adoption :

1. L'indemnisation n'est pas conditionnée à la perception d'indemnités journalières de la sécurité sociale. En revanche, les indemnités journalières de Sécurité sociale perçues viennent en déduction du montant du salaire maintenu ;
2. Il n'est pas tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs au titre des absences pour cause de maladie professionnelle ou non professionnelle et d'accident du travail (voir article 7.1.2).

S'agissant du congé de paternité, la période de maintien de salaire est de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples) ne se confondant pas avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables défini à l'article 5.6.1.

Dans tous les cas, ces congés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit à congés payés.

Article 5.6.3 | *Congé parental d'éducation*

Le congé parental d'éducation est pris en compte à 100 % dans le calcul de l'ancienneté.

Le salarié de retour de congé parental se voit proposer une formation dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 5.6.4 | *Absences pour enfant malade*

Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu son responsable, bénéficier d'une autorisation d'absence dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire pendant lesquels le salaire est maintenu pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans et quel que soit son âge s'il est en situation de handicap.

Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du responsable, s'absenter 6 autres jours pendant lesquels il reçoit un demi-salaire.

Ces absences (les 3 jours rémunérés à 100 % ou les 6 jours à demi-salaire) peuvent être prises par journée ou demi-journée.

[1] Dans sa rédaction à la date de signature de la présente convention collective.

[2] Dans sa rédaction à la date de signature de la présente convention collective.

Article 5.6.5 | Absences pour examen

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour un examen ou un concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel.

La durée de l'absence exceptionnelle est composée :

1. Du temps nécessaire pour passer les épreuves ;
2. Du temps nécessaire au déplacement ;
3. Du temps de préparation dans la limite de 2 jours par an^[1].

Ces absences rémunérées sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 5.6.6 | Congé et absences pour convenance personnelle

Les salariés peuvent demander un congé pour convenance personnelle sans rémunération et dont la durée n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté. Ce congé, de durée déterminée, est précisé et éventuellement renouvelé par accord écrit entre le chef d'établissement et le salarié. Ce dernier obtient sa réintégration dans l'établissement à condition de faire connaître son intention au chef d'établissement dans les délais prévus par l'accord susmentionné.

Article 5.6.7 | Congé de proche aidant

Le salarié bénéficie du congé de proche aidant et de son indemnisation dans les conditions fixées par la loi.

La CPPNI examinera la mise en place de tout dispositif à destination du salarié en congé de proche aidant et notamment la possibilité de création d'un dispositif de dons de jours mutualisé au niveau de la branche à son bénéfice.

Chapitre 6 Gestion des emplois et des compétences

Les thématiques gestion des emplois et des compétences sont traitées par l'accord autonome Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 24 mars 2022 et des accords ou décisions pris pour son application.

Chapitre 7 Maintien de salaire et protection sociale complémentaire

Section 1 En cas d'absences pour maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle

Article 7.1.1 | Obligation d'informer l'employeur

Le salarié informe immédiatement son employeur de son absence et la justifie au maximum dans les 48 heures.

L'absence du salarié pour cause de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet doit être justifiée par un avis d'arrêt de travail.

Article 7.1.2 | Indemnisation des absences pour cause de maladie professionnelle ou non professionnelle et d'accident du travail

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, l'employeur ayant reçu l'avis d'arrêt de travail visé à l'article 7.1.1, verse dès le premier jour d'arrêt au salarié concerné, à

[1] L'année est entendue du 1^{er} septembre au 31 août.

l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité sociale dans les conditions ci-dessous détaillées :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100 %
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours

Les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle bénéficient du maintien de salaire sans condition d'ancienneté.

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit avoir fait valoir ses droits auprès de la sécurité sociale.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation par l'employeur ne dépassera pas les durées susvisées de maintien de salaire à 100 % par l'employeur.

Au terme de ces durées d'indemnisation, cette indemnisation est relayée par les régimes de prévoyance dans les conditions fixées dans l'accord EEP prévoyance les instituant et les dispositions des contrats d'assurance les mettant en œuvre et reprises dans les notices d'information.

Le salarié justifiant d'un an d'ancienneté au moins dans l'établissement mais ne remplissant pas les conditions d'activité pour percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale, perçoit les prestations incapacité de travail et invalidité permanente prévues dans l'accord de prévoyance ci-dessus visé, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité sociale reconstituées.

Le mécanisme de subrogation est généralisé tant au niveau des indemnités journalières de sécurité sociale que des indemnités journalières complémentaires versées par l'Institution de prévoyance.

Autrement dit, l'employeur est tenu de faire l'avance au salarié des indemnités à percevoir sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la sécurité sociale, l'intégralité des indemnités journalières de Sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance reçues ou à percevoir.

L'indemnisation par l'employeur ne peut permettre au salarié de recevoir, pendant son arrêt de travail, un revenu de substitution global (indemnités journalières de Sécurité sociale et indemnisation complémentaire de l'employeur au titre du maintien de salaire) supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la même période.

Lorsque l'employeur maintient le salaire du salarié ou assure une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale, conformément aux dispositions légales, il peut faire procéder à une contre-visite médicale du salarié par un médecin de son choix.

Article 7.1.3 | Indemnisation des absences pour cause de maternité, paternité ou d'adoption

Voir article 5.6.2.

Article 7.1.4 | Acquisition de congés payés pendant la maladie non professionnelle

Le salarié absent pour cause de maladie non-professionnelle acquiert des congés payés dans la limite des 6 semaines^[1] pendant les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées en application de l'article 7.1.2 et cela pendant une durée ininterrompue d'un an.

Au-delà d'un an, la suspension du contrat de travail ne donne plus droit à congés payés.

Article 7.1.5 | Garantie d'emploi

Tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement a le droit de retrouver le poste qu'il occupait ou un emploi similaire et ce, dans un délai de 2 ans à compter de son premier jour d'arrêt de travail.

Section 2 Régimes de prévoyance et de frais de santé

Les salariés de l'enseignement privé non lucratif bénéficient d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé ; les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail conformément à l'article 3.2.2 de la présente convention collective.

Les régimes EEP prévoyance et EEP santé constituent une référence dont les établissements ne peuvent s'affranchir.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail^[2], les stipulations des accords EEP Santé et EEP Prévoyance prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Sont applicables les accords collectifs relatifs :

- aux régimes de prévoyance des personnels non-cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat institué par accord du 2 octobre 2013 (révisé par le protocole d'accord du 26 juin 2014) ;
- au régime de frais de soins de santé (EEP Santé) institués par accords du 18 juin 2015 révisés le 31 janvier 2022.

Les organisations signataires se réservent le droit d'insérer les stipulations de l'accord dans une édition consolidée de la convention collective.

Section 3 Retraite complémentaire

Les établissements sont tenus d'adhérer à la caisse de retraite complémentaire désignée au répertoire professionnel pour l'enseignement privé.

Il s'agit du groupe Malakoff-Humanis.

Les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail conformément à l'article 3.2.2 de la présente convention collective.

[1] 36 jours ouvrables.

[2] À la date de signature de la présente convention collective.

Le taux de cotisation doit au moins être égal à celui prévu par les accords professionnels.

Chapitre 8 Rémunérations complémentaires

La négociation sur les rémunérations complémentaires (intéressement et épargne salariale) sont prévues à compter de janvier 2023.

Section 1 Intéressement

Négociation prévue à compter de janvier 2023.

Section 2 Épargne salariale

Négociation prévue à compter de janvier 2023.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Sauf les stipulations spécifiques ci-dessous, les organisations représentatives signataires renvoient aux dispositions légales et réglementaires.

Section 1 Rupture de CDI

Article 9.1.1 | préavis

En cas de rupture du CDI et sauf le cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée comme suit :

Ancienneté dans l'établissement	Démission et départ en retraite	Licenciement et mise à la retraite	
	Quelle que soit l'ancienneté	Ancienneté de moins de 2 ans	Ancienneté de 2 ans et plus
Employés	1 mois	3 mois	
Agents de maîtrise	2 mois		
Cadres	3 mois		

Article 9.1.2 | Procédure de licenciement

Au cours de l'entretien préalable, le salarié peut se faire assister :

- dans tous les cas, soit par une personne de son choix appartenant à la communauté de travail ;
- soit, si l'établissement n'a pas d'institution représentative du personnel :
 - par un conseiller du salarié de son choix inscrit sur la liste départementale établie à cet effet ; ou
 - par un délégué mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative de la présente convention collective ou y ayant adhéré.

Dans ce cas, il doit en avertir son employeur ou son représentant un jour ouvrable avant la date fixée pour l'entretien ; l'employeur peut alors se faire assister par un représentant de l'organisation patronale signataire^[1] et reporter la date de l'entretien jusqu'au troisième jour ouvrable suivant la date initialement prévue.

Pour permettre aux salariés exerçant également une activité d'enseignant agent public de participer au mouvement des maîtres, leur licenciement doit être notifié avant le 1^{er} mars sauf faute grave ou lourde.

[1] Ou ses composantes (SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP, UDOGEC-UROGEC, FNOGEC).

Article 9.1.3 | *Stipulations spécifiques au licenciement d'un salarié en CDI'O*

a) Licenciement en raison de la réalisation de l'opération

Le licenciement qui intervient en raison de la fin de l'opération chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux licenciements pour motif économique.

Le licenciement qui intervient en raison de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement de 5 % de la rémunération brute versée tout au long du contrat.

Cette indemnité spéciale ne se cumule pas avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage en contrat à durée indéterminée pendant 6 mois sous réserve qu'il en fasse la demande pendant ce délai par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

b) Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée de l'opération

Hors faute grave ou lourde, le licenciement intervenant dans les conditions prévues aux présentes dispositions ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

Cette indemnité spéciale ne se cumule pas avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Article 9.1.4 | *Indemnité de départ à la retraite*

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité de départ à la retraite calculée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

Ancienneté	Indemnité
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans et < 30 ans	3 mois de salaire
≥ 30 ans et < 35 ans	3,5 mois de salaire
≥ 35 ans	4 mois de salaire

Section 2 *Rupture de CDD*

Article 9.2 | *Rupture d'un CDD'U*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1243-10 du code du travail^[1], aucune indemnité de fin de contrat n'est due au terme d'un CDD'U à l'exception de la situation visée à l'alinéa suivant.

[1] Texte applicable à la date du présent avenant.

Le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération totale brute versée au titre du CDD'U dès lors :

- que le dernier CDD'U ne se poursuit pas dans le cadre d'une relation contractuelle en CDI, CDI'I, CDI'O ;
- que ledit salarié pendant l'exécution de ces CDD'U n'était pas en situation de cumul d'emplois, cumul d'activités, cumul emploi-retraite.

Chapitre 10 Dispositions techniques et signatures

Article 10.1 | *Dépôt, extension et date d'effet*

La CEPNL est chargée par les parties de procéder au dépôt de la présente convention et de formuler une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Compte tenu des thématiques traitées dans le présent avenant et des typologies d'entreprises présentes dans la Branche, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés à l'exception des dispositions de l'article .2.1.4 sur les missions de l'observatoire EPNL vis à vis de ces entreprises.

À ces exceptions près, l'ensemble des stipulations de la présente convention collective et de son annexe s'applique donc à toutes les structures juridiques relevant de la convention collective EPNL et à leurs salariés.

La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022.

Article 10.2 | *Révision*

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut demander sa révision.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, aux autres parties ainsi qu'à la présidence (président et vice-président) de la CPPNI (voir article 1.2.1).

Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.

La présidence de la CPPNI EPNL convoque ses membres pour examen du projet et étude de la recevabilité de la demande de révision dans le mois de sa réception.

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

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

Article 10.3 | *Dénonciation*

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut la dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention.

La dénonciation doit donner lieu aux formalités de dépôts prévues par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de récépissé du dernier dépôt.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la prise d'effet d'une convention de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Fait à Paris le 11 avril 2022.

Annexe 1 Classifications

Annexe 1.1 Fonctions

Table des fonctions par ordre du référentiel

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 01 – Fonction pédagogique	III
Fonction n° 02 – Fonction d'auxiliaire pédagogique spécialisé	III
Fonction n° 03 – Fonction d'auxiliaire pédagogique	II
Fonction n° 04 – Fonction de service auprès des enseignants	I
Fonction n° 05 – Fonction d'auxiliaire de vie scolaire	I
Fonction n° 06 – Fonction de gestion documentaire	III
Fonction n° 07 – Fonction d'auxiliaire documentaire	II
Fonction n° 08 – Fonction d'assistant technique à l'enseignement	III
Fonction n° 09 – Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement	II
Fonction n° 10 – Fonction d'animation d'équipe(s) pédagogique(s)	III
Fonction n° 11 – Fonction d'encadrement pédagogique	III
Fonction n° 12 – Fonction d'encadrement pédagogique	IV
Fonction n° 13 – Fonction de sécurisation simple	I
Fonction n° 14 – Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'apprenants	II
Fonction n° 15 – Fonction d'animation	II
Fonction n° 16 – Fonction d'animation	III
Fonction n° 17 – Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté	II
Fonction n° 18 – Fonction prise en charge spécialisée des élèves	III
Fonction n° 19 – Fonction encadrement de la vie scolaire	III
Fonction n° 20 – Fonction encadrement de la vie scolaire	IV
Fonction n° 21 – Fonction de régulation de la vie en internat	III
Fonction n° 22 – Fonction de régulation de la vie en internat	II
Fonction n° 23 – Fonction de responsable d'internat	III
Fonction n° 24 – Fonction secrétariat d'exécution simple	I
Fonction n° 25 – Fonction accueil et/ou standard simple	I
Fonction n° 26 – Fonction accueil et/ou standard	II
Fonction n° 27 – Fonction secrétariat familles /apprenants	II
Fonction n° 28 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers « formation »	II

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 29 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers « formation »	III
Fonction n° 30 – Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance	II
Fonction n° 31 – Fonction secrétariat de vie scolaire	II
Fonction n° 32 – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	II
Fonction n° 32 <i>bis</i> – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	III
Fonction n° 33 – Fonction de secrétariat de direction	III
Fonction n° 34 – Fonction comptabilité famille et restauration	II
Fonction n° 35 – Fonction comptabilité fournisseurs et achats	II
Fonction n° 36 – Fonction comptabilité générale	II
Fonction n° 37 – Suivi budgétaire et situations financières	III
Fonction n° 38 – Fonction financière	IV
Fonction n° 39 – Fonction paie	II
Fonction n° 40 – Fonction paie	III
Fonction n° 41 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	II
Fonction n° 42 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	III
Fonction n° 43 – Fonction ressources humaines	IV
Fonction n° 44 – Fonction de gestion de l'unité de restauration	III
Fonction n° 45 – Fonction petite intendance/petites fournitures	II
Fonction n° 46 – Fonction négociation et gestion des contrats	III
Fonction n° 47 – Fonction négociation et gestion des contrats	IV
Fonction n° 48 – Fonction gestion immobilière	III
Fonction n° 49 – Fonction gestion immobilière	IV
Fonction n° 50 – Fonction chargé de communication	III
Fonction n° 51 – Fonction responsable de la communication	IV
Fonction n° 52 – Fonction relations entreprises	III
Fonction n° 53 – Fonction ménage et nettoyage	I
Fonction n° 54 – Fonction plonge et nettoyage	I
Fonction n° 55 – Fonction assemblage de mets simples	I
Fonction n° 56 – Fonction de service en restauration	I
Fonction n° 57 – Fonction d'aide à l'élaboration des repas	I
Fonction n° 58 – Fonction d'élaboration des repas	II
Fonction n° 59 – Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration	III
Fonction n° 60 – Fonction d'approvisionnement de la restauration	II
Fonction n° 61 – Fonction d'approvisionnement de la restauration	III
Fonction n° 62 – Fonction de sécurisation simple des locaux	I
Fonction n° 63 – Fonction de sécurisation simple des locaux	II

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 64 – Fonction de gardiennage	I
Fonction n° 65 – Fonction de gardiennage	II
Fonction n° 66 – Fonction de chauffeur	II
Fonction n° 67 – Fonction logistique manutention transport – petit entretien	I
Fonction n° 68 – Fonction travaux d’entretien et de réfection bâtiments espaces verts	II
Fonction n° 69 – Fonction suivi de travaux et de chantier	III
Fonction n° 70 – Fonction maintenance des équipements	II
Fonction n° 71 – Fonction maintenance des équipements	III
Fonction n° 72 – Fonction informatique et réseau	III
Fonction n° 73 – Fonction ingénierie informatique	IV
Fonction n° 74 – Fonction encadrement d’équipe technique	II
Fonction n° 75 – Fonction encadrement d’équipe technique	III
Fonction n° 76 – Fonction sécurité	II
Fonction n° 77 – Fonction sécurité	III
Fonction n° 78 – Fonction sécurité	IV
Fonction n° 79 – Fonction entretien du linge	I
Fonction n° 80 – Fonction gestion et entretien du linge	II
Fonction n° 81 – Fonction psychologue	IV
Fonction n° 82 – Fonction accompagnement à l’insertion professionnelle	III
Fonction n° 83 – Fonction formateur	IV
Fonction n° 84 – Fonction maître-professionnel	IV
Fonction n° 85 – Fonction Conseiller en formation, chargé de relations entreprises	IV
Fonction n° 86 – Fonction Responsable de dispositif, d’ingénierie, de projet formatif	IV
Fonction n° 87 – Fonction Responsable d’organisme de formation	IV
Fonction n° 88 – Fonction Chargé de développement	III
Fonction n° 89 – Fonction Responsable de missions	III
Fonction n° 90 – Fonction Manager de proximité	IV
Fonction n° 91 – Fonction Manager d’activités	IV

Table des fonctions par strate

Strate I

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 04 – Fonction de service auprès des enseignants	I
Fonction n° 05 – Fonction d’auxiliaire de vie scolaire	I
Fonction n° 13 – Fonction de sécurisation simple	I
Fonction n° 24 – Fonction secrétariat d’exécution simple	I

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 25 – Fonction accueil et/ou standard simple	I
Fonction n° 53 – Fonction ménage et nettoyage	I
Fonction n° 54 – Fonction plonge et nettoyage	I
Fonction n° 55 – Fonction assemblage de mets simples	I
Fonction n° 56 – Fonction de service en restauration	I
Fonction n° 57 – Fonction d'aide à l'élaboration des repas	I
Fonction n° 62 – Fonction de sécurisation simple des locaux	I
Fonction n° 64 – Fonction de gardiennage	I
Fonction n° 67 – Fonction logistique manutention transport – petit entretien	I
Fonction n° 79 – Fonction entretien du linge	I

I Strate II

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 03 – Fonction d'auxiliaire pédagogique	II
Fonction n° 07 – Fonction d'auxiliaire documentaire	II
Fonction n° 09 – Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement	II
Fonction n° 14 – Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'apprenants	II
Fonction n° 15 – Fonction d'animation	II
Fonction n° 17 – Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté	II
Fonction n° 21 – Fonction de régulation de la vie en internat	II
Fonction n° 26 – Fonction accueil et/ou standard	II
Fonction n° 27 – Fonction secrétariat familles/apprenants	II
Fonction n° 28 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers « formation »	II
Fonction n° 30 – Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance	II
Fonction n° 31 – Fonction secrétariat de vie scolaire	II
Fonction n° 32 – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	II
Fonction n° 34 – Fonction comptabilité famille et restauration	II
Fonction n° 35 – Fonction comptabilité fournisseurs et achats	II
Fonction n° 36 – Fonction comptabilité générale	II
Fonction n° 39 – Fonction paie	II
Fonction n° 41 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	II
Fonction n° 45 – Fonction petite intendance/petites fournitures	II
Fonction n° 58 – Fonction d'élaboration des repas	II
Fonction n° 60 – Fonction d'approvisionnement de la restauration	II
Fonction n° 63 – Fonction de sécurisation simple des locaux	II

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 65 – Fonction de gardiennage	II
Fonction n° 66 – Fonction de chauffeur	II
Fonction n° 68 – Fonction travaux d’entretien et de réfection bâtiments/es-paces verts	II
Fonction n° 70 – Fonction maintenance des équipements	II
Fonction n° 74 – Fonction encadrement d’équipe technique	II
Fonction n° 76 – Fonction Sécurité	II
Fonction n° 80 – Fonction gestion et entretien du linge	II

I Strate III

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 01 – Fonctions pédagogique	III
Fonction n° 02 – Fonctions d’auxiliaire pédagogique spécialisé	III
Fonction n° 06 – Fonction de gestion documentaire	III
Fonction n° 08 – Fonction d’assistant technique à l’enseignement	III
Fonction n° 10 – Fonction d’animation d’équipe(s) pédagogique(s)	III
Fonction n° 11 – Fonction d’encadrement pédagogique	III
Fonction n° 16 – Fonction d’animation	III
Fonction n° 18 – Fonction prise en charge spécialisée des élèves	III
Fonction n° 19 – Fonction encadrement de la vie scolaire	III
Fonction n° 22 – Fonction de régulation de la vie en internat	III
Fonction n° 23 – Fonction de responsable d’internat	III
Fonction n° 29 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers « formation »	III
Fonction n° 32 <i>bis</i> – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	III
Fonction n° 33 – Fonction de secrétariat de direction	III
Fonction n° 37 – Suivi budgétaire et situations financières	III
Fonction n° 40 – Fonction paie	III
Fonction n° 42 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	III
Fonction n° 44 – Fonction de gestion de l’unité de restauration	III
Fonction n° 46 – Fonction négociation et gestion des contrats	III
Fonction n° 48 – Fonction gestion immobilière	III
Fonction n° 50 – Fonction chargé de communication	III
Fonction n° 52 – Fonction relations entreprises	III
Fonction n° 59 – Fonction d’encadrement/de supervision d’un service de restauration	III
Fonction n° 61 – Fonction d’approvisionnement de la restauration	III
Fonction n° 69 – Fonction suivi de travaux et de chantier	III

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 71 – Fonction maintenance des équipements	III
Fonction n° 72 – Fonction informatique et réseau	III
Fonction n° 75 – Fonction encadrement d'équipe technique	III
Fonction n° 77 – Fonction sécurité	III
Fonction n° 82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle	III
Fonction n° 88 – Fonction chargé de développement	III
Fonction n° 89 – Fonction responsable de missions	III

I Strate IV

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 12 – Fonction d'encadrement pédagogique	IV
Fonction n° 20 – Fonction encadrement de la vie scolaire	IV
Fonction n° 38 – Fonction financière	IV
Fonction n° 43 – Fonction ressources humaines	IV
Fonction n° 47 – Fonction négociation et gestion des contrats	IV
Fonction n° 49 – Fonction gestion immobilière	IV
Fonction n° 51 – Fonction responsable de la communication	IV
Fonction n° 73 – Fonction ingénierie informatique	IV
Fonction n° 78 – Fonction sécurité	IV
Fonction n° 81 – Fonction psychologue	IV
Fonction n° 83 – Fonction formateur	IV
Fonction n° 84 – Fonction maître-professionnel	IV
Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relations entreprises	IV
Fonction n° 86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif	IV
Fonction n° 87 – Fonction responsable d'organisme de formation	IV
Fonction n° 90 – Fonction manager de proximité	IV
Fonction n° 91 – Fonction manager d'activités	IV

I *Table des fonctions par famille* Fonctions pédagogiques et connexes

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 01 – Fonctions pédagogique	III
Fonction n° 02 – Fonctions d'auxiliaire pédagogique spécialisé	III
Fonction n° 03 – Fonction d'auxiliaire pédagogique	II
Fonction n° 04 – Fonction de service auprès des enseignants	I
Fonction n° 05 – Fonction d'auxiliaire de vie scolaire	I

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 06 – Fonction de gestion documentaire	III
Fonction n° 07 – Fonction d'auxiliaire documentaire	II
Fonction n° 08 – Fonction d'assistant technique à l'enseignement	III
Fonction n° 09 – Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement	II
Fonction n° 10 – Fonction d'animation d'équipe(s) pédagogique(s)	III
Fonction n° 11 – Fonction d'encadrement pédagogique	III
Fonction n° 12 – Fonction d'encadrement pédagogique	IV
Fonction n° 83 – Fonction formateur	IV
Fonction n° 84 – Fonction maître-professionnel	IV
Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relations entreprises	IV
Fonction n° 86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif	IV

I Vie scolaire

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 13 – Fonction de sécurisation simple	I
Fonction n° 14 – Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'apprenants	II
Fonction n° 15 – Fonction d'animation	II
Fonction n° 16 – Fonction d'animation	III
Fonction n° 17 – Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté	II
Fonction n° 18 – Fonction prise en charge spécialisée des élèves	III
Fonction n° 19 – Fonction encadrement de la vie scolaire	III
Fonction n° 20 – Fonction encadrement de la vie scolaire	IV
Fonction n° 21 – Fonction de régulation de la vie en internat	II
Fonction n° 22 – Fonction de régulation de la vie en internat	II
Fonction n° 23 – Fonction de responsable d'internat	III

I Fonctions accompagnement de l'apprenant

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 81 – Fonction psychologue	IV
Fonction n° 82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle	III

I Fonctions de gestion administratives et financières

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 24 – Fonction secrétariat d'exécution simple	I
Fonction n° 25 – Fonction accueil et/ou standard simple	I

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 26 – Fonction accueil et/ou standard	II
Fonction n° 27 – Fonction secrétariat familles/apprenants	II
Fonction n° 28 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et des dossiers « formation »	II
Fonction n° 29 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et des dossiers « formation »	III
Fonction n° 30 – Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance	II
Fonction n° 31 – Fonction secrétariat de vie scolaire	II
Fonction n° 32 – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	II
Fonction n° 32 bis – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	III
Fonction n° 33 – Fonction de secrétariat de direction	III
Fonction n° 34 – Fonction comptabilité famille et restauration	II
Fonction n° 35 – Fonction comptabilité fournisseurs et achats	II
Fonction n° 36 – Fonction comptabilité générale	II
Fonction n° 37 – Suivi budgétaire et situations financières	III
Fonction n° 38 – Fonction financière	IV
Fonction n° 39 – Fonction paie	II
Fonction n° 40 – Fonction paie	III
Fonction n° 41 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	II
Fonction n° 42 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	III
Fonction n° 43 – Fonction ressources humaines	IV
Fonction n° 44 – Fonction de gestion de l'unité de restauration	III
Fonction n° 45 – Fonction petite intendance/petites fournitures	II
Fonction n° 46 – Fonction négociation et gestion des contrats	III
Fonction n° 47 – Fonction négociation et gestion des contrats	IV
Fonction n° 48 – Fonction gestion immobilière	III
Fonction n° 49 – Fonction gestion immobilière	IV
Fonction n° 50 – Fonction chargé de communication	III
Fonction n° 51 – Fonction responsable de la communication	IV
Fonction n° 52 – Fonction relations entreprises	III
Fonction n° 88 – Fonction chargé de développement	III
Fonction n° 89 – Fonction responsable de missions	III
Fonction n° 87 – Fonction responsable d'organisme de formation	IV
Fonction n° 90 – Fonction manager de proximité	IV
Fonction n° 91 – Fonction manager d'activités	IV

Entretiens et de maintenance des biens et des équipements

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 53 – Fonction ménage et nettoyage	I
Fonction n° 67 – Fonction logistique manutention transport – petit entretien	I
Fonction n° 68 – Fonction travaux d'entretien et de réfection bâtiments/espaces verts	II
Fonction n° 69 – Fonction suivi de travaux et de chantier	III
Fonction n° 70 – Fonction maintenance des équipements	II
Fonction n° 71 – Fonction maintenance des équipements	III
Fonction n° 72 – Fonction informatique et réseau	III
Fonction n° 73 – Fonction ingénierie informatique	IV
Fonction n° 74 – Fonction encadrement d'équipe technique	II
Fonction n° 75 – Fonction encadrement d'équipe technique	III
Fonction n° 79 – Fonction entretien du linge	I
Fonction n° 80 – Fonction gestion et entretien du linge	II

Restauration

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 44 – Fonction de gestion de l'unité de restauration	III
Fonction n° 54 – Fonction plonge et nettoyage	I
Fonction n° 55 – Fonction assemblage de mets simples	I
Fonction n° 56 – Fonction de service en restauration	I
Fonction n° 57 – Fonction d'aide à l'élaboration des repas	I
Fonction n° 58 – Fonction d'élaboration des repas	II
Fonction n° 59 – Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration	III
Fonction n° 60 – Fonction d'approvisionnement de la restauration	II
Fonction n° 61 – Fonction d'approvisionnement de la restauration	III

Autres fonctions de service

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 62 – Fonction de sécurisation simple des locaux	I
Fonction n° 63 – Fonction de sécurisation simple des locaux	II
Fonction n° 64 – Fonction de gardiennage	I
Fonction n° 65 – Fonction de gardiennage	II
Fonction n° 66 – Fonction de chauffeur	II

Autres fonctions techniques

Dénomination de la fonction	Strate de rattachement
Fonction n° 76 – Fonction sécurité	II
Fonction n° 77 – Fonction sécurité	III
Fonction n° 78 – Fonction sécurité	IV

Référentiel de fonctions

Fonction n° 01 – Fonction pédagogique

Contour succinct de la fonction

Prend en responsabilité, seul, un groupe d'élèves ou d'apprenants, dans le cadre de la mise en œuvre autonome d'un contenu et/ou d'un dispositif pédagogique défini au préalable, contenu dans lequel sa compétence est reconnue.

Le contenu ou le dispositif pédagogique mis en œuvre peut constituer un tout autonome (intervenant sur une matière spécifique...), ou s'inscrire dans une collaboration pédagogique avec des enseignants ou des formateurs (travail de documentaliste par exemple).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement, ou, par délégation, sous celle d'un cadre pédagogique.

Fonction n° 02 – Fonction d'auxiliaire pédagogique spécialisé

N° fonction	Famille(s) de la fonction
02	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction d'auxiliaire pédagogique spécialisé

Contour succinct de la fonction

Met en œuvre, devant un groupe d'élèves placés sous la responsabilité d'un enseignant présent lors de son intervention, un contenu et/ou un dispositif pédagogique défini au préalable, contenu dans lequel sa compétence est reconnue. L'enseignant responsable peut ne pas disposer de compétence dans ce contenu pédagogique.

Le contenu ou le dispositif pédagogique mis en œuvre peut constituer un tout autonome (intervenant sur une matière spécifique...), ou s'inscrire dans une collaboration pédagogique avec des enseignants (travail de documentaliste par exemple).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement, ou, par délégation, sous celle d'un cadre pédagogique.

Pendant l'intervention, il est placé sous la responsabilité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 03 – Fonction d'auxiliaire pédagogique

N° fonction	Famille(s) de la fonction
03	Fonctions pédagogiques et connexes

Strate	Nom de la fonction
II	Fonction d'auxiliaire pédagogique

Contour succinct de la fonction

Prépare et met en œuvre, devant un groupe ou un sous-groupe d'élèves placés sous la responsabilité d'un enseignant présent lors de son intervention, un contenu et/ou un dispositif pédagogique défini au préalable par cet enseignant auprès d'un groupe ou un sous-groupe de la classe.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique d'un cadre, pédagogique ou non.

Pendant son intervention auprès des élèves, il est placé sous l'autorité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 04 – Fonction de service auprès des enseignants

N° fonction	Famille(s) de la fonction
04	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction de service auprès des enseignants

Contour succinct de la fonction

Assiste l'enseignant dans les soins corporels à donner aux élèves, dans la préparation ou le rangement du matériel éducatif, dans la mise en état de propreté des locaux pédagogiques.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique d'un cadre, pédagogique ou non.

Pendant son intervention auprès des élèves, il est placé sous l'autorité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 05 – Fonction d'auxiliaire de vie scolaire

N° fonction	Famille(s) de la fonction
05	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction d'auxiliaire de vie scolaire

Contour succinct de la fonction

S'occupe de l'accompagnement, de la socialisation, de la sécurité et de la scolarisation d'enfants en situation de handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

L'auxiliaire de vie scolaire peut être amené à effectuer quatre types d'activités :

Des interventions dans les classes définies en concertation avec l'enseignant (aide pour écrire ou manipuler le matériel dont l'élève a besoin) ou en dehors des temps d'enseignement (interclasses, repas...). Il peut également s'agir d'une aide aux tâches scolaires.

Des participations aux sorties de classes occasionnelles ou régulières : en lui apportant l'aide nécessaire dans tous les actes qu'il ne peut réaliser seul l'AVS permet à

l'élève d'être partie prenante dans toutes les activités qui enrichissent les apprentissages scolaires. Sa présence vise également à éviter l'exclusion de l'élève des activités physiques et sportives.

L'accomplissement de gestes techniques ne requérant pas une qualification médicale ou paramédicale particulière, est un des éléments de l'aide à l'élève.

Une collaboration au suivi des projets de scolarisation (réunions d'élaboration ou de régulation du projet personnalisé de scolarisation de l'élève, participation aux rencontres avec la famille, réunion de l'équipe de suivi de scolarisation...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique d'un cadre, pédagogique ou non.

Pendant son intervention en classe, il est placé sous l'autorité de l'enseignant en charge du groupe d'élèves.

Fonction n° 06 – Fonction de gestion documentaire

N° fonction	Famille(s) de la fonction
06	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction de gestion documentaire

Contour succinct de la fonction

Assure, en autonomie, un travail de gestion documentaire et/ou de veille documentaire (voir ci-dessous) ainsi que d'enrichissement du fond. Identifie, met en forme et diffuse et/ou informe et/ou met à disposition de la communauté éducative (équipes pédagogiques, élèves, parents...) les informations susceptibles de les concerner ou de les intéresser.

Veille documentaire : recherche de nouvelles informations/de nouvelles sources d'information auprès de l'environnement de l'établissement et/ou au moyen des ressources disponibles (internet...).

Peut assurer la gestion et le suivi des commandes des manuels scolaires.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement, ou, par délégation, sous celle d'un cadre, pédagogique ou non.

Fonction n° 07 – Fonction d'auxiliaire documentaire

N° fonction	Famille(s) de la fonction
07	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction d'auxiliaire documentaire

Contour succinct de la fonction

Gère les ressources documentaires de l'établissement ou d'un secteur de l'établissement.

À la demande d'un utilisateur, assure la recherche d'informations spécifiques dans le fond propre de l'établissement, ou auprès des ressources externes acces-

sibles. Assure, à la demande de l'utilisateur, la mise en forme de ces informations (dossiers...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité d'un cadre de l'établissement (pédagogique ou non).

Fonction n° 08 – Fonction d'assistant technique à l'enseignement

N° fonction	Famille(s) de la fonction
08	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction d'assistant technique à l'enseignement

Contour succinct de la fonction

Assure à la demande des enseignants, sur la base de ses compétences techniques propres, la préparation technique et/ou technologique des cours.

Peut, le cas échéant, assister d'un point de vue technique, l'enseignant dans le déroulement du cours.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement, ou, par délégation, sous celle d'un personnel de strate IV.

Il peut se voir confier par sa hiérarchie la coordination de la gestion d'équipements techniques (planning d'utilisation de laboratoire et/ou de matériel par exemple...) et de stock de consommables.

Fonction n° 09 – Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement

N° fonction	Famille(s) de la fonction
09	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction d'auxiliaire technique à l'enseignement

Contour succinct de la fonction

Assure les tâches courantes liées à l'utilisation et à l'entretien du matériel et des espaces techniques pédagogiques (sans lien hiérarchique) avec les équipes pédagogiques (sauf dans le cas d'une intervention au sein du cours lui-même).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction est placé sous l'autorité d'un cadre de l'établissement (pédagogique ou non).

Fonction n° 10 – Fonction d'animation d'équipe(s) pédagogique(s)

N° fonction	Famille(s) de la fonction
10	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction d'animation d'équipe(s) pédagogique(s)

Contour succinct de la fonction

Anime et assure la coordination des équipes pédagogiques ou pastorales et éventuellement d'activités périphériques (emplois du temps...).

Assure le suivi des élèves, la gestion des problèmes disciplinaires ou scolaires...

Selon délégation, la fonction pourra s'élargir aux relations avec les parents, inscriptions, suivi, orientation...

Positionnement hiérarchique

Exerce sa fonction sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement, ou par délégation, sous celle d'un cadre pédagogique.

Fonction n° 11 – Fonction d'encadrement pédagogique

N° fonction	Famille(s) de la fonction
11	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction d'encadrement pédagogique

Contour succinct de la fonction

Assure l'encadrement d'une unité pédagogique de l'établissement ou d'un pôle/département formation sous la responsabilité d'un cadre de strate IV ou du chef d'établissement :

Cette fonction comprend : l'encadrement des équipes pédagogiques ou pastorale, le suivi des élèves ou d'apprenants : gestion des problèmes disciplinaires ou scolaires... Les relations avec les parents, l'orientation...

Propose les dispositifs pédagogiques (et éducatifs) mis en place dans l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Exerce sa fonction sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 12).

Fonction n° 12 – Fonction d'encadrement pédagogique

N° fonction	Famille(s) de la fonction
12	Fonctions pédagogiques et connexes
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction d'encadrement pédagogique

Contour succinct de la fonction

Assure par délégation du chef d'établissement, la direction d'une unité pédagogique de l'établissement ou d'un pôle/département formation.

Cette fonction peut comprendre, selon les délégations : l'encadrement des équipes pédagogiques ou pastorale, le suivi des élèves ou des apprenants : la gestion des problèmes disciplinaires ou scolaires... Les relations avec les parents, les inscriptions, l'orientation, la responsabilité de l'organisation et du bon déroulement des épreuves des examens et concours nationaux et académiques...

Ingénierie pédagogique :

Conçoit ou fait évoluer l'offre pédagogique (et éducative) et/ou les dispositifs pédagogiques (et éducatifs) mis en place dans l'établissement.

Assure une veille "concurrentielle", règlementaire et environnementale (recherche d'opportunités) sur ces sujets.

Positionnement hiérarchique

Exerce sa fonction sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 11).

Fonction n° 13 – Fonction de sécurisation simple

N° fonction	Famille(s) de la fonction
13	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction de sécurisation simple

Contour succinct de la fonction

Assure par sa présence la sécurité des flux d'élèves en veillant, sous la responsabilité directe d'un cadre présent sur les lieux, à l'application des règles de sécurité et des règles propres à l'établissement. Peut dans le cadre de ses fonctions exercer un contrôle d'accès à l'établissement ou à une partie de l'établissement. En cas de nécessité, alerte le cadre responsable.

Cette fonction correspond par exemple à la surveillance de la ou des cour(s), des portails et autres accès, des salles de restauration...

Peut prendre en charge des études surveillées.

Peut assurer des surveillances de concours ou d'examen.

Peut assurer le pointage des cartes d'accès au service de restauration.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de cette fonction relève hiérarchiquement de l'autorité de l'encadrant dont relève son poste (s'il exerce plusieurs fonctions).

Pendant l'exercice de la fonction, il est placé sous la responsabilité et l'autorité du cadre en charge de la sécurisation à ce moment-là (cadre éducatif, enseignant ou cadre pédagogique, chef d'établissement).

Fonction n° 14 – Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves

N° fonction	Famille(s) de la fonction
14	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'apprenants

Contour succinct de la fonction

Prend en charge dans un cadre prédéfini (salle de travail, cour, déplacement extérieur...) un groupe d'élèves. Dans ce cadre, assure leur sécurité et la conformité de leur comportement avec les règles de vie collectives et instructions particulières qui lui ont été données (règles de travail par exemple...).

Peut prendre en charge des études dirigées.

Peut prendre en charge le suivi éducatif dans le cadre de la gestion des absences ou retards des élèves.

Peut intervenir dans le cadre d'une action éducative spécifique (découpe de la viande, socialisation, propreté, etc.) auprès des élèves de maternelle au moment de leur repas.

Peut prendre en charge la sieste des élèves de maternelle si l'enseignant n'est pas présent sur les lieux.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction relève hiérarchiquement d'un cadre éducatif, ou à défaut, du chef d'établissement, ou par délégation d'un cadre pédagogique.

En cas de déplacement extérieur, il peut être placé sous la responsabilité d'un enseignant responsable du déplacement.

Fonction n° 15 – Fonction d'animation

N° fonction	Famille(s) de la fonction
15	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction d'animation

Contour succinct de la fonction

L'animation de la vie scolaire consiste en l'organisation et l'animation d'activités complémentaires, à vocation éducative (citoyenneté...), culturelle, pastorale ou tout simplement des activités de loisirs.

Ces animations peuvent être positionnées sur des temps propres ou pour valoriser des temps de prise en charge déjà existants (études par exemple...).

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité d'un cadre éducatif, d'un cadre pédagogique ou du chef d'établissement.

Cette classification correspond aux situations d'animation dans lesquels s'il s'agit de la simple reproduction d'animation récurrente (y compris pastorale).

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 16).

Fonction n° 16 – Fonction d'animation

N° fonction	Famille(s) de la fonction
16	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction d'animation

Contour succinct de la fonction

L'animation de la vie scolaire consiste en l'organisation et l'animation d'activités complémentaires, à vocation éducative (citoyenneté...), culturelle, pastorale ou tout simplement des activités de loisirs.

Ces animations peuvent être positionnées sur des temps propres ou pour valoriser des temps de prise en charge déjà existants (études par exemple...).

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité d'un cadre éducatif, d'un cadre pédagogique ou du chef d'établissement.

Cette classification correspond aux situations d'animation dans lesquelles il s'agit de mettre en œuvre un programme d'animation incluant l'ingénierie des animations précitées, leur préparation et leur animation ainsi que l'organisation et l'animation d'activités à vocation pédagogique (soutien scolaire, aide aux devoirs...) ou pastorale.

Note : cette dernière classification correspond à des personnels ayant pour mission la création régulière de nouvelles animations. Elle ne s'applique pas à la création d'une animation isolée.

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 15).

Fonction n° 17 – Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté

N° fonction	Famille(s) de la fonction
17	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté

Contour succinct de la fonction

Prend en compte la personne de l'élève au sein de l'établissement hors des temps de face à face pédagogique.

Est capable de prendre en charge les maux "anodins", mais sait signaler aux personnes compétentes (hiérarchie – personnes spécialisées – responsable pédagogique ou direction) les problèmes plus délicats.

Particularité

La définition exacte du contenu de la fonction dépendra, d'une part du projet d'établissement, et d'autre part de l'organisation effective de l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité d'un cadre éducatif, d'un cadre pédagogique ou du chef d'établissement.

Fonction n° 18 – Fonction prise en charge spécialisée des élèves

N° fonction	Famille(s) de la fonction
18	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction prise en charge spécialisée des élèves

Contour succinct de la fonction

Veille sur le comportement des élèves sous l'angle physique et psychologique et détecte les élèves en difficulté ou en "souffrance".

Établit une prise en charge de la situation des élèves en difficulté, en souffrance, ou en situation de handicap (référénts handicap) sous l'angle physique ou/et psychologique.

Positionnement hiérarchique

Sous la responsabilité directe du chef d'établissement, ou par délégation expresse, d'un cadre pédagogique ou éducatif.

Pour un poste de travail intitulé infirmier (ou infirmière), la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière) est requise.

Compte tenu de l'impossibilité de définir par avance le pourcentage de répartition d'exercice entre les fonctions 17 et 18, Il est nécessaire d'appliquer à la fonction 18 un pourcentage égal ou supérieur à 50 % du fait de l'exigence de la détention du diplôme d'état d'infirmier (ou d'infirmière).

Fonction n° 19 – Fonction encadrement de la vie scolaire

N° fonction	Famille(s) de la fonction
19	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction encadrement de la vie scolaire

Contour succinct de la fonction

Prend en charge l'organisation et le fonctionnement de la vie scolaire, encadre, accompagne et assure la coordination des différents intervenants de la vie scolaire.

Est l'interface entre la vie scolaire et l'ensemble de la communauté éducative.

Prend en charge les difficultés de vie des élèves et l'instruction des actions disciplinaires au sein de l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité, selon le cas, d'un cadre éducatif de plus haut niveau, d'un responsable pédagogique ou du chef d'établissement lui-même.

Selon l'établissement et le périmètre de responsabilité.

Voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 20).

Fonction n° 20 – Fonction encadrement de la vie scolaire

N° fonction	Famille(s) de la fonction
20	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction encadrement de la vie scolaire

Contour succinct de la fonction

Par délégation écrite du chef d'établissement, est responsable de la vie scolaire.

Encadre, accompagne et assure la coordination des différents intervenants de la vie scolaire.

Est l'interface entre la vie scolaire et l'ensemble de la communauté éducative.

Prend en charge les difficultés de vie des élèves et l'instruction des actions disciplinaires au sein de l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Le chef d'établissement lui-même.

Selon l'établissement, et le périmètre de responsabilité.

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 19).

Fonction n° 21 – Fonction de régulation de la vie en internat

N° fonction	Famille(s) de la fonction
21	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction de régulation de la vie en internat

Contour succinct de la fonction

Assure le rôle d'adulte et de référent auprès d'un groupe d'internes.

Assure la qualité de vie individuelle et collective des internes et leur sécurité individuelle et collective, dans le respect du règlement de l'internat, du projet de l'établissement et le cas échéant du projet de l'internat.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité du chef d'établissement si celui-ci ne loge pas sur place (strate III) ou placé sous l'autorité hiérarchique du responsable de l'internat ou du chef d'établissement (strate II).

Classification en strate III si la personne est le seul adulte présent sur le site et en charge des internes. Dans le cas contraire : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 22).

Fonction n° 22 – Fonction de régulation de la vie en internat

N° fonction	Famille(s) de la fonction
22	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction de régulation de la vie en internat

Contour succinct de la fonction

Assure le rôle d'adulte et de référent auprès d'un groupe d'internes.

Assure la qualité de vie individuelle et collective des internes et leur sécurité individuelle et collective, dans le respect du règlement de l'internat, du projet de l'établissement et le cas échéant du projet de l'internat.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité du chef d'établissement si celui-ci ne loge pas sur place (strate III) ou placé sous l'autorité hiérarchique du responsable de l'internat ou du chef d'établissement (strate II).

Classification en strate II si la personne n'est pas le seul adulte présent sur le site et en charge des internes. Dans le cas contraire : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 21).

Fonction n° 23 – Fonction de responsable d'internat

N° fonction	Famille(s) de la fonction
23	Vie scolaire
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction de responsable d'internat

Contour succinct de la fonction

Le titulaire de cette fonction est garant pour l'établissement de la responsabilité du fonctionnement de l'internat en dehors des heures d'ouverture de l'établissement.

À ce titre, il prend en charge l'organisation et le fonctionnement de l'internat, assure l'interface entre la période "internat" et les plages d'ouverture de l'établissement, il coordonne l'action des différents intervenants de l'internat et prend en charge les difficultés de vie des élèves dans l'internat.

Il est le garant de la qualité de vie individuelle et collective des internes et leur sécurité individuelle et collective, dans le respect du règlement de l'internat, du projet de l'établissement et le cas échéant du projet de l'internat.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire est placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement ou d'un cadre de la vie scolaire.

Fonction n° 24 – Fonction secrétariat d'exécution simple

N° fonction	Famille(s) de la fonction
24	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction secrétariat d'exécution simple

Contour succinct de la fonction

Effectue tous travaux liés aux supports opérationnels de l'établissement, y compris s'ils appartiennent à une catégorie ci-dessous. Il s'agit d'un travail de pure exécution, aux contours parfaitement délimités, effectués sur les instructions et sous le contrôle d'une personne habilitée : courriers standard, lettres type, appels téléphoniques routiniers et/ou sans enjeu, saisie de données qui lui sont fournies relatives à la comptabilité ou à la gestion du personnel ainsi qu'à tout autre aspect administratif de la gestion de l'établissement.

La fonction peut inclure des tâches de reprographie, de tri, de classement...

La fonction s'exerce sans autonomie, sous le contrôle direct d'un encadrant ou dans le cadre de procédures précises.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 25 – Fonction accueil et/ou standard simple

N° fonction	Famille(s) de la fonction
25	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction accueil et/ou standard simple

Contour succinct de la fonction

Accueille et prend en charge les visiteurs et/ou les appels téléphoniques, sans traitement du contenu de la demande.

Assure le suivi administratif éventuel des visites (journal des appels, journal des visites...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 26 – Fonction accueil et/ou standard

N° fonction	Famille(s) de la fonction
26	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction accueil et/ou standard

Contour succinct de la fonction

Accueille et prend en charge les visiteurs et/ou les appels téléphoniques. Traite en autonomie des problèmes simples, reformule les demandes et oriente vers l'interlocuteur qualifié pour apporter la réponse.

Assure le suivi administratif éventuel des visites (journal des appels, journal des visites...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 27 – Fonction secrétariat familles/apprenants

N° fonction	Famille(s) de la fonction
27	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction secrétariat familles/apprenants

Contour succinct de la fonction

Prend en charge toutes les tâches et activités administratives liées aux familles (dossiers d'inscriptions, relations...) ou aux apprenants (dossiers scolaires, pédagogiques et éducatifs...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 28 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers "formation"

N° fonction	Famille(s) de la fonction
28	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et dossiers « formation »

Contour succinct de la fonction

Prend en charge toutes les tâches et les activités en lien avec la gestion des dossiers des enseignants et les relations administratives avec les rectorats.

Participe aux tâches et les activités en lien avec la gestion des dossiers administratifs relatifs aux "formations" et les relations avec les administrations et collectivités locales concernées.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Dans un établissement important, la nature et l'importance des tâches confiées pourront justifier le classement de la fonction en strate III : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 29).

L'importance de l'établissement ne s'entend pas seulement en termes de taille de structure et d'effectifs. Cette notion doit être comprise dans un sens organisationnel et de complexité structurelle ou fonctionnelle. Elle peut entraîner un niveau d'intervention différent.

Fonction n° 29 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et des dossiers "formation"

N° fonction	Famille(s) de la fonction
29	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants et des dossiers « formation »

Contour succinct de la fonction

Prend en charge toutes les tâches et les activités en lien avec la gestion des dossiers des enseignants et les relations administratives avec les rectorats.

Prend en charge et coordonne les tâches et les activités en lien avec la gestion des dossiers administratifs relatifs aux "formations" et les relations avec les administrations et collectivités locales concernées.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 28).

Fonction n° 30 – Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance

N° fonction	Famille(s) de la fonction
30	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction généraliste Secrétariat et/ou intendance

Contour succinct de la fonction

Assiste le responsable du service ou le chef d'établissement dans les aspects administratifs courants de la gestion de l'établissement.

Effectue des tâches de secrétariat et/ou d'intendance non couvertes par une autre fonction dans l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 31 – Fonction secrétariat de vie scolaire

N° fonction	Famille(s) de la fonction
31	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction secrétariat de vie scolaire

Contour succinct de la fonction

Assure la collecte et la tenue de tous les états de présence ou d'absence ; effectue la saisie informatisée de ces informations, la saisie et impression de relevés de notes ; se charge des relations courantes avec les familles (courriers courants/appels téléphoniques/SMS...), liés aux absences ou retards des élèves...

Positionnement hiérarchique

Fonction exercée en lien fonctionnel ou hiérarchique avec un cadre de la vie scolaire ou un cadre pédagogique.

Concernant le suivi éducatif des absences ou retards, voir fonction n° 14.

Fonction n° 32 – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages

N° fonction	Famille(s) de la fonction
32	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages

Contour succinct de la fonction

Assure avec/en soutien des enseignants la logistique :

Des activités auprès des apprenants.

Il pourra par exemple :

- assurer la logistique matérielle des examens, des interrogations orales et écrites, des khôlles ;
- piloter des voyages, sorties, projets de classe, stages à l'étranger ;
- monter des dossiers Erasmus (en soutien auprès des enseignants et des équipes pédagogiques).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Si la fonction s'exerce en autonomie : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 32 *bis*).

Fonction n° 32 *bis* – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages

N° fonction	Famille(s) de la fonction
32 <i>bis</i>	Fonctions de gestion administratives et financières

Strate	Nom de la fonction
III	Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages

Contour succinct de la fonction

Assure avec/en soutien des enseignants la logistique :

Des activités auprès des apprenants.

Il pourra par exemple :

- assurer la logistique matérielle des examens, des interrogations orales et écrites, des khôlles ;
- piloter des voyages, sorties, projets de classe, stages à l'étranger ;
- monter des dossiers Erasmus (en soutien auprès des enseignants et des équipes pédagogiques).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 33 – Fonction de secrétariat de direction

N° fonction	Famille(s) de la fonction
33	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction de secrétariat de direction

Contour succinct de la fonction

Prend en charge le suivi administratif de tous les dossiers de direction générale.

Gère l'agenda et le planning du/des chef(s) d'établissement ou de son supérieur hiérarchique (lui rappeler les échéances/les dossiers importants/avoir la capacité et l'autonomie pour lui prendre des rendez-vous...).

Apporte des réponses de premier niveau aux interlocuteurs de la direction.

Filtre l'accès à la direction/réoriente éventuellement les interlocuteurs.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 34 – Fonction comptabilité famille et restauration

N° fonction	Famille(s) de la fonction
34	Fonctions de gestion administratives et financières Restauration
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction comptabilité famille et restauration

Contour succinct de la fonction

Assure la facturation aux familles – Encaissements (scolarité /restauration /internat...).

Effectue le suivi des règlements et relance.

Effectue l'enregistrement comptable des factures.

Peut être responsable de la tenue de la caisse au service de restauration.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 35 – Fonction comptabilité fournisseurs et achats

N° fonction	Famille(s) de la fonction
35	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction comptabilité fournisseurs et achats

Contour succinct de la fonction

Vérifie les factures – Enregistre les factures – Prépare les règlements...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 36 – Fonction comptabilité générale

N° fonction	Famille(s) de la fonction
36	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction comptabilité générale

Contour succinct de la fonction

Enregistre de comptabilité générale – Pointe les comptes.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 37 – Fonction suivi budgétaire et situations financières

N° fonction	Famille(s) de la fonction
37	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction suivi budgétaire et situations financières

Contour succinct de la fonction

Établit les situations financières – Assure le suivi du budget – Révise la comptabilité – Prépare les états financiers.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 38 – Fonction financière

N° fonction	Famille(s) de la fonction
38	Fonctions de gestion administratives et financières

Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction financière

Contour succinct de la fonction

Assure à l'établissement une vision financière prospective.

Anticipe les besoins en financements futurs.

Construit les budgets et plans de financement.

Alerte et conseille le chef d'établissement et l'organisme gestionnaire en matière financière.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 39 – Fonction paie

N° fonction	Famille(s) de la fonction
39	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction paie

Contour succinct de la fonction

Établit les paies et les déclarations sociales afférentes.

Gère tous les dossiers connexes à la paie : Suivi des plannings de modulation – Maladie – Congés – Prévoyance – Retraite – Mutuelle...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe.

Si la fonction s'exerce en autonomie : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 40).

Fonction n° 40 – Fonction paie

N° fonction	Famille(s) de la fonction
40	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction paie

Contour succinct de la fonction

Établit les paies et les déclarations sociales afférentes.

Gère tous les dossiers connexes à la paie : Suivi des plannings de modulation – Maladie – Congés – Prévoyance – Retraite – Mutuelle...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce en autonomie.

Si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe :

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 39).

Fonction n° 41 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel

N° fonction	Famille(s) de la fonction
41	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction gestion administrative et juridique du personnel

Contour succinct de la fonction

Gère les dossiers administratifs du personnel.

Produit les états nécessaires au pilotage de la masse salariale.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe.

Si la fonction s'exerce en autonomie : voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 42).

Fonction n° 42 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel

N° fonction	Famille(s) de la fonction
42	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction gestion administrative et juridique du personnel

Contour succinct de la fonction

Gère les dossiers administratifs du personnel.

Produit les états nécessaires au pilotage de la masse salariale.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si la fonction s'exerce en autonomie.

Si la fonction s'exerce sous le contrôle d'une personne qualifiée, en interne ou en externe :

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 41).

Fonction n° 43 – Fonction ressources humaines

N° fonction	Famille(s) de la fonction
43	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction ressources humaines

Contour succinct de la fonction

Assure à l'établissement une vision prospective en matière de gestion des ressources humaines : Recrutement – Gestion des compétences – Gestion des âges – Masse salariale – Gestion de carrières – Certification des compétences (VAE)...

Anticipe les besoins futurs en compétences.

Propose et gère le plan de formation.

Fournit aux cadres et encadrants les outils nécessaires à la gestion "terrain" des collaborateurs et à l'évolution de leurs compétences.

Alerte et conseille le chef d'établissement et l'organisme gestionnaire en matière de GRH.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 44 – Fonction de gestion de l'unité de restauration

N° fonction	Famille(s) de la fonction
44	Fonctions de gestion administratives et financières Fonction restauration
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction de gestion de l'unité de restauration

Contour succinct de la fonction

Calcule les coûts, détermine les prix de revient...

Assure le suivi du budget de fonctionnement de la cuisine.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 45 – Fonction petite intendance/petites fournitures

N° fonction	Famille(s) de la fonction
45	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction petite intendance/petites fournitures

Contour succinct de la fonction

Assure la distribution, la gestion, la commande de toutes les petites fournitures.

Assure le lien avec des fournisseurs liés à l'établissement par un contrat de maintenance (copieur...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 46 – Fonction négociation et gestion des contrats

N° fonction	Famille(s) de la fonction
46	Fonctions de gestion administratives et financières

Strate	Nom de la fonction
III	Fonction négociation et gestion des contrats

Contour succinct de la fonction

Assure la négociation, la gestion de l'exécution, l'évolution, la renégociation de tous les gros contrats de l'établissement : assurances, restauration, entretien...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique s'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction.

Si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats :

Voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 47).

Fonction n° 47 – Fonction négociation et gestion des contrats

N° fonction	Famille(s) de la fonction
47	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction négociation et gestion des contrats

Contour succinct de la fonction

Assure la négociation, la gestion de l'exécution, l'évolution, la renégociation de tous les gros contrats de l'établissement : assurances, restauration, entretien...

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats.

S'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction :

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 46).

Fonction n° 48 – Fonction gestion immobilière

N° fonction	Famille(s) de la fonction
48	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction gestion immobilière

Contour succinct de la fonction

Assure la gestion immobilière de l'établissement : Travaux de construction ou d'entretien – Sécurité...

Gère le budget afférent.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique s'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction.

Si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats :

Voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 49).

Fonction n° 49 – Fonction gestion immobilière

N° fonction	Famille(s) de la fonction
49	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction gestion immobilière

Contour succinct de la fonction

Assure la gestion immobilière de l'établissement : Travaux de construction ou d'entretien – Sécurité...

Gère le budget afférent.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Cette classification s'applique si le titulaire de la fonction dispose d'une grande autonomie dans la gestion de ces contrats.

S'il s'agit d'assister le chef d'établissement ou un cadre de strate IV dans cette fonction :

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 48).

Fonction n° 50 – Fonction chargé de communication

N° fonction	Famille(s) de la fonction
50	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction Chargé de Communication

Contour succinct de la fonction

Met en place les actions de communication internes et externes. Pour cela, il utilise les outils de production numériques appropriés (multimédia, -audio, vidéo-, sites, réseaux sociaux, forums, etc...)

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 51 – Fonction responsable de la communication

N° fonction	Famille(s) de la fonction
51	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction responsable de la Communication

Contour succinct de la fonction

Élabore et assure le suivi du plan de communication de l'établissement en interne et en externe.

Peut concevoir et développer un site internet.

Selon la délégation reçue peut être garant de ce qui est publié sur le site et les réseaux.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité du chef d'établissement.

Fonction n° 52 – Fonction relations entreprises

N° fonction	Famille(s) de la fonction
52	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction relations entreprises

Contour succinct de la fonction

Prospecte les entreprises dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage.

Crée, développe et entretient des liens avec les entreprises et les sensibilise au projet d'établissement et aux projets des élèves des étudiants (stages, recherche d'emploi...).

Assure des missions de promotion et de communication à cette fin.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 53 – Fonction ménage et nettoyage

N° fonction	Famille(s) de la fonction
53	Fonctions d'entretiens et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction ménage et nettoyage

Contour succinct de la fonction

Assure le ménage/nettoyage des locaux et des extérieurs (cours).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 54 – Fonction plonge et nettoyage

N° fonction	Famille(s) de la fonction
54	Restauration Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction plonge et nettoyage

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

Débarrasse, nettoie et range la salle, l'office et la cuisine.

Assure la plonge.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 55 – Fonction assemblage de mets simples

N° fonction	Famille(s) de la fonction
55	Restauration
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction assemblage de mets simples

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

Prépare et dresse des mets simples froids ou chauds par assemblage des différents éléments nécessaires, en se conformant à des normes de réalisation précises.

Le travail s'effectue hors de la présence du public.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 56 – Fonction de service en restauration

N° fonction	Famille(s) de la fonction
56	Restauration
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction de service en restauration

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

Assure le service de mets sur table, ou sur une chaîne de distribution ou encore dans un point de service...

Procède au ravitaillement des points de distribution.

Assure le service des boissons ou de mets simples dans une cafétéria, un foyer, un point café...

Éventuellement prépare et dresse des mets simples froids ou chauds par assemblage des différents éléments nécessaires, en se conformant à des normes de réalisation précises.

Le travail s'effectue en présence du public.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 57 – Fonction d'aide à l'élaboration des repas

N° fonction	Famille(s) de la fonction
57	Restauration
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction d'aide à l'élaboration des repas

Contour succinct de la fonction

Sous l'autorité d'un responsable hiérarchique ou sous le contrôle d'une personne chargée de la coordination de l'activité :

Aide à préparer, cuisiner des plats, des mets ou des repas comportant un menu unique simple.

Aide à réaliser des plats froids ou chauds relevant de sa partie.

La fonction implique la mise en œuvre de techniques et de règles de fabrication culinaire acquises préalablement.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 58 – Fonction d'élaboration des repas

N° fonction	Famille(s) de la fonction
58	Restauration
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction d'élaboration des repas

Contour succinct de la fonction

Prépare, cuisine des plats, des mets ou des repas.

Maîtrise et met en œuvre des techniques et des règles de fabrication culinaire lui permettant d'assurer la réalisation de l'ensemble des préparations relevant de sa partie ou la totalité des repas.

Peut assurer partiellement la formation de son personnel ou d'une partie de celui-ci.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 59 – Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration

N° fonction	Famille(s) de la fonction
59	Restauration
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration

Contour succinct de la fonction

Organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable : approvisionnement, fabrication, présentation et distribution dans le respect des règles de sécurité et d'hygiène.

Assure l'encadrement du personnel de cuisine et l'encadrement ou la coordination des personnels de service en salle et de nettoyage.

Est le garant du respect des règles d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des personnels mis sous son autorité (hiérarchique ou coordination).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 60 – Fonction d'approvisionnement de la restauration

N° fonction	Famille(s) de la fonction
60	Restauration
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction d'approvisionnement de la restauration

Contour succinct de la fonction

Est en charge de l'approvisionnement (commande, gestion des stocks...).

Peut participer à l'élaboration des menus, en relation avec la personne chargée de la préparation, et celle chargée de la gestion budgétaire de l'unité de restauration.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon le niveau de responsabilité du poste :

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 61).

Fonction n° 61 – Fonction d'approvisionnement de la restauration

N° fonction	Famille(s) de la fonction
61	Restauration
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction d'approvisionnement de la restauration

Contour succinct de la fonction

Est en charge de l'approvisionnement (commande, gestion des stocks...).

Peut participer à l'élaboration des menus, en relation avec la personne chargée de la préparation, et celle chargée de la gestion budgétaire de l'unité de restauration.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon le niveau de responsabilité du poste : voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 60).

Fonction n° 62 – Fonction de sécurisation simple des locaux

N° fonction	Famille(s) de la fonction
62	Autres fonctions de service

Strate	Nom de la fonction
I	Fonction de sécurisation simple des locaux

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements durant les périodes d'ouverture.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) :

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 63).

Fonction n° 63 – Fonction de sécurisation simple des locaux

N° fonction	Famille(s) de la fonction
63	Autres fonctions de service
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction de sécurisation simple des locaux

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements durant les périodes d'ouverture.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) :

Voir fonction de même intitulé, en strate I (fiche fonction n° 62).

Fonction n° 64 – Fonction de gardiennage

N° fonction	Famille(s) de la fonction
64	Autres fonctions de service
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction de gardiennage

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements hors des périodes d'ouverture.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) :

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 65).

Fonction n° 65 – Fonction de gardiennage

N° fonction	Famille(s) de la fonction
65	Autres fonctions de service
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction de gardiennage

Contour succinct de la fonction

Assure la permanence d'une présence physique et assure la sécurité des locaux et des équipements hors des périodes d'ouverture.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon niveau de qualification (notamment en matière de sécurité...) :

Voir fonction de même intitulé, en strate I (fiche fonction n° 64).

Fonction n° 66 – Fonction de chauffeur

N° fonction	Famille(s) de la fonction
66	Autres fonctions de service
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction de chauffeur

Contour succinct de la fonction

Assure le transport des élèves au moyen d'un minibus ou d'un car.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 67 – Fonction logistique – Manutention – Transport – Petit entretien

N° fonction	Famille(s) de la fonction
67	Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction logistique – Manutention – Transport – Petit entretien

Contour succinct de la fonction

Réalise de petits travaux d'entretien des locaux.

Effectue des travaux de manutention ou de transport (hors transport d'élèves) en interne ou inter-sites.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 68 – Fonction travaux d’entretien et de réfection bâtiments / espaces verts

N° fonction	Famille(s) de la fonction
68	Fonctions d’entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction travaux d’entretien et de réfection bâtiments/espaces verts

Contour succinct de la fonction

Réalise des travaux d’entretien ou de rénovation impliquant la mise en œuvre de savoir-faire techniques.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l’exerce sous l’autorité d’un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 69 – Fonction suivi de travaux et de chantier

N° fonction	Famille(s) de la fonction
69	Fonctions d’entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction suivi de travaux et de chantier

Contour succinct de la fonction

Prend en charge (en général sous la responsabilité d’un cadre de direction, si ce n’est pas un cadre de direction qui assure cette fonction) de la gestion de l’ensemble des travaux bâtiments de l’établissement : devis, assistance à la sélection des entreprises extérieures, suivi des chantiers, vérification des factures...

Met en œuvre et suivi le plan pluriannuel de travaux.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l’exerce sous l’autorité d’un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 70 – Fonction maintenance des équipements

N° fonction	Famille(s) de la fonction
70	Fonctions d’entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction maintenance des équipements

Contour succinct de la fonction

Assure la maintenance des équipements technologiques équipant les bâtiments selon les procédures définies dans l’établissement.

Fait l’interface avec les entreprises prestataires (accueille et accompagne les entreprises prestataires).

Assiste la direction dans l’évolution des matériels.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.
Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 71).

Fonction n° 71 – Fonction maintenance des équipements

N° fonction	Famille(s) de la fonction
71	Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction maintenance des équipements

Contour succinct de la fonction

Assure la maintenance des équipements technologiques équipant les bâtiments.
Assure l'interface avec les entreprises prestataires et le suivi de leurs interventions.
Accompagne la direction et lui fait des propositions dans l'évolution des matériels.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.
Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 70).

Fonction n° 72 – Fonction informatique et réseau

N° fonction	Famille(s) de la fonction
72	Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction informatique et réseau

Contour succinct de la fonction

Assure la maintenance des équipements et des réseaux informatiques.
Assure l'assistance auprès des utilisateurs.
Fait l'interface avec les entreprises prestataires.
Assure la sécurité des réseaux et des équipements informatiques.
Contribue à la veille technologique.
Pour l'assistance des enseignants, voir fonction d'auxiliaire technique et d'assistant technique.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 73 – Fonction ingénierie informatique

N° fonction	Famille(s) de la fonction
73	Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction ingénierie informatique

Contour succinct de la fonction

Conçoit ou fait évoluer les systèmes informatiques de l'établissement.

Assure la mise en place et la maintenance des matériels et logiciels liés aux systèmes d'exploitation et aux réseaux de l'établissement.

Assure une veille technologique.

Assiste la direction dans l'évolution des matériels.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 74 – Fonction encadrement d'équipe technique

N° fonction	Famille(s) de la fonction
74	Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction encadrement d'équipe technique

Contour succinct de la fonction

Encadre et anime une équipe technique et/ou de nettoyage et entretien.

Planifie les travaux de l'équipe.

Assure le suivi des travaux.

Rend compte des travaux effectués par son service.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon la qualification et la technicité requise :

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 75).

Fonction n° 75 – Fonction encadrement d'équipe technique

N° fonction	Famille(s) de la fonction
75	Fonctions d'entretien et de maintenance des biens et des équipements
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction encadrement d'équipe technique

Contour succinct de la fonction

Encadre et anime une équipe technique et/ou de nettoyage et entretien.

Planifie les travaux de l'équipe.

Assure le suivi des travaux.

Rend compte des travaux effectués par son service.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Selon la qualification et la technicité requise :

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 74).

Fonction n° 76 – Fonction sécurité

N° fonction	Famille(s) de la fonction
76	Autres fonctions techniques
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction Sécurité

Contour succinct de la fonction

S'assure de la mise en conformité de l'établissement vis-à-vis de la réglementation (document unique, agrément...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Selon la complexité de l'environnement et la technicité requise dans l'établissement :

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 77).

Voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 78).

Fonction n° 77 – Fonction Sécurité

N° fonction	Famille(s) de la fonction
77	Autres fonctions techniques
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction sécurité – Conformité – Qualité

Contour succinct de la fonction

S'assure de la mise en conformité de l'établissement vis-à-vis de la réglementation (document unique, agrément, démarche qualité...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Selon la complexité de l'environnement et la technicité requise dans l'établissement :

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 76).

Voir fonction de même intitulé, en strate IV (fiche fonction n° 78).

Fonction n° 78 – Fonction sécurité

N° fonction	Famille(s) de la fonction
78	Autres fonctions techniques
Strate	Nom de la fonction
IV	Fonction sécurité – Conformité – Qualité

Contour succinct de la fonction

S'assure de la mise en conformité de l'établissement vis-à-vis de la réglementation (document unique, agrément, démarche qualité...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement.

Selon la complexité de l'environnement et la technicité requise dans l'établissement :

Voir fonction de même intitulé, en strate II (fiche fonction n° 76).

Voir fonction de même intitulé, en strate III (fiche fonction n° 77).

Fonction n° 79 – Fonction entretien du linge

N° fonction	Famille(s) de la fonction
79	Autres fonctions de service
Strate	Nom de la fonction
I	Fonction entretien du linge

Contour succinct de la fonction

Assure la réception, le tri, le lavage du linge sale.

Assure la vérification de l'état et remise en état éventuelle, le repassage, le rangement, le comptage-inventaire et la distribution du linge propre aux services demandeurs.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 80 – Fonction gestion et entretien du linge

N° fonction	Famille(s) de la fonction
80	Autres fonctions de service
Strate	Nom de la fonction
II	Fonction gestion et entretien du linge

Contour succinct de la fonction

Assure la gestion du stock de linge et le lien avec les fournisseurs.

Assure la réception, le tri, le lavage du linge sale.

Assure la vérification de l'état et remise en état éventuelle, le repassage, le rangement, le comptage-inventaire et la distribution du linge propre aux services demandeurs.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 81 – Fonction psychologue

N° fonction	Famille(s) de la fonction
81	Fonctions pédagogiques par apprentissage ou continue et connexes
Strate	Nom de la fonction
IV	Psychologue

Contour succinct de la fonction

Inscrit au répertoire RPPS (répertoire partagé des professionnels intervenant dans le système de santé), dans le respect du code de déontologie, le psychologue met en œuvre des méthodes cliniques spécifiques d'écoute, d'observation, d'analyse, d'éva-

luation, de prévention et de remédiation en collaboration avec l'équipe pédagogique et éducative afin de :

- mener des évaluations en s'appuyant sur des entretiens, des observations, des tests psychométriques et autres outils adaptés à chaque élève ;
- mener des actions spécifiques pour prévenir les difficultés d'apprentissage et les risques de désinvestissement ou de rupture scolaires ;
- en lien avec différents acteurs et partenaires, participer à la conception et à la mise en œuvre de projets éducatifs en matière d'éducation à la santé et à la citoyenneté (prévention de la violence, lutte contre l'exclusion, éducation à la sexualité, prévention des conduites addictives, et du risque suicidaire) ;
- élaborer, suivre et évaluer des projets d'aménagements pédagogiques, d'inclusion scolaire, de remédiation des difficultés pour les élèves en difficulté d'apprentissage et en situation de handicap ;
- proposer des orientations en termes de soin ou d'accompagnement (psychologique, orthophonique, psychomoteur, cognitif...) si besoin ;
- participer à la construction de dossiers à destination de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et de commission départementale d'orientation vers les enseignements adaptés du second degré (CDOEA)^[1] ;
- participer aux équipes éducatives et aux équipes de suivi de scolarisation ;
- accompagner des élèves et étudiants dans la construction de leurs projets d'orientation et de formation.

Collabore avec les structures spécialisées^[2] pour l'accompagnement d'élèves présentant des difficultés psychologiques ou d'apprentissage ou en situation de handicap, ainsi qu'avec les services sociaux dans la gestion de situations familiales complexes.

Participe à la conception et à la mise en œuvre de cellule psychologique sur demande lors d'une situation de crise afin de proposer un espace d'écoute individuel ou collectif aux membres de la communauté éducative.

Accompagne le chef d'établissement et l'équipe pédagogique et éducative ainsi que les élèves et les familles dans la gestion de crise (décès, agression, conflits...).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle

N° fonction	Famille(s) de la fonction
82	Fonctions pédagogiques par apprentissage ou continue et connexes
Strate	Nom de la fonction
III	Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle

[1] Ou de toute autre structure ayant repris leurs missions en cas d'évolution législatives ou réglementaires.

[2] Notamment IME, CMP, CMPP, ITEP, SESSAD, CRIP, les unités d'aide sociale à l'enfance et autres partenaires comme les unités d'accueil pédiatriques d'enfants en danger – sigles à la date de signature de la présente convention collective.

Contour succinct de la fonction

Accompagne les personnes rencontrant des difficultés d'insertion (par exemple : emploi, formation, logement) pour faciliter leur insertion professionnelle.

Accueille les personnes individuellement ou en groupe et les informe sur des questions d'emploi, de formation ou d'orientation.

Analyse les besoins en termes de formation ou d'emploi des personnes pour construire des parcours d'insertion professionnelle individualisés.

Travaille en étroite relation avec les partenaires de l'insertion (par exemple : services sociaux).

Assure une veille documentaire sur le marché de l'emploi local et sur les dispositifs d'insertion professionnelle et de développement local et peut prendre part à des projets partenariaux et territoriaux d'insertion.

Contribue à l'insertion durable des publics dans l'emploi en prospectant et en collaborant avec les entreprises de son bassin d'emploi.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 83 – Fonction Formateur

N° fonction	Famille(s) de la fonction
83	Fonctions pédagogiques par apprentissage ou continue et connexes
Strate	Nom de la fonction
IV	Formateur

Contour succinct de la fonction

Transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement de l'organisme de formation.

Evalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique.

Peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité.

Participe aux procédures de validation.

Participe aux démarches qualités de l'établissement.

Peut participer au recrutement des apprenants.

Participe au suivi des bénéficiaires en entreprise.

Peut participer à la conception d'outils pédagogiques et formatifs notamment en ligne.

Peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières.

Peut animer une équipe de travail.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 84 – Fonction maître-professionnel (École de Production)

N° fonction	Famille(s) de la fonction
84	Fonctions pédagogiques par apprentissage ou continue et connexes

Strate	Nom de la fonction
IV	Maître-professionnel et maître professionnel responsable d'atelier (école de production)

Contour succinct de la fonction

Transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics selon les modalités pédagogiques des école de production, principalement par la réalisation de commandes réelles avec les apprenants.

Accompagne de ce fait les apprenants en formation.

Evalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique.

Participe aux procédures de validation.

Rend compte de ses activités au maître-professionnel responsable d'atelier en charge de son secteur.

Le maitre professionnel sous la responsabilité du maître professionnel responsable d'atelier :

- peut prendre en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l'apprenant en école de production ;
- peut participer à la conception d'outils pédagogiques ;
- peut participer à la coordination et à la régulation des activités, des actions et des filières ;
- peut animer une équipe de travail ;
- peut assurer les relations avec les entreprises.

Le maitre professionnel responsable d'atelier quant à lui :

- évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique ;
- participe aux procédures de validation ;
- organise, anime une équipe, assure l'encadrement d'un ou de plusieurs maîtres-professionnels ;
- prend en charge la relation clientèle dont la négociation commerciale de commandes réelles qui sont les supports de formation de l'apprenant en école de production.

À en charge l'organisation et le suivi d'une formation.

Assure les relations avec les entreprises.

Participe au recrutement des stagiaires et assure leur suivi.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formations, chargé de relation entreprise

N° fonction	Famille(s) de la fonction
85	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Conseiller en formations, Chargé de relation entreprise

Contour succinct de la fonction

Assure les relations avec les entreprises.

Participe au recrutement des apprenants.

Prospecte et identifie les besoins en formation et en recrutement des entreprises.

Assure les actions de communication et de promotion du centre.

Aide à résoudre les problèmes à finalité professionnelle des différents publics à la recherche d'un emploi.

Informe, conseille et aide les personnes à effectuer des choix et à prendre des décisions.

Met en œuvre des actions individuelles ou collectives pour atteindre des objectifs de d'insertion professionnelle, d'évolution professionnelle, adaptation des compétences au marché de l'emploi.

Assure le suivi avec les partenaires institutionnels.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif

N° fonction	Famille(s) de la fonction
86	Fonctions pédagogiques par apprentissage ou continue et connexes
Strate	Nom de la fonction
IV	responsable dispositif, responsable projet

Transmet des savoirs, savoir-faire et des savoir-être à différents publics dans le respect des règles de fonctionnement de l'organisme de formation.

Évalue les résultats pour réajuster les contenus et adapter l'outil pédagogique.

Peut assurer en fonction d'une demande d'entreprise des interventions relevant du domaine de sa spécialité.

Participe aux procédures de validation.

Participe au recrutement des apprenants et assure leur suivi.

Organise et anime une équipe de formateurs ou d'enseignants.

Participe et veille à la réalisation des objectifs définis dans un souci d'amélioration de la qualité de la pédagogie.

Analyse les attentes et évalue les acquis, les niveaux, les potentialités des usagers.

À en charge l'organisation et le suivi d'une formation et des stagiaires.

Peut présenter les formations à l'extérieur et assurer le contact avec les entreprises et les institutionnels.

Analyse les besoins du marché et en déduit la conception de formations.

À en charge la réponse à des appels d'offres ou à des demandes spécifiques d'entreprises.

Plus généralement contribue au développement des activités de l'organisme de formation en impulsant et coordonnant les projets d'innovation pédagogique (par exemple, qu'il s'agisse d'innovations relatives aux contenus, aux thématiques, aux

supports, aux technologies employées, aux méthodes, au séquençage des formations, aux publics pris en compte) :

- en veille constante sur les usages de la formation et les pédagogies innovantes ;
- crée et imagine des projets de formation innovants ;
- assure la concrétisation de ces projets en mobilisant ou en coordonnant les ressources nécessaires (par exemple : équipe, budget, moyens matériels, supports TIC) ;
- veille enfin à la capitalisation et à la diffusion de ces innovations auprès de l'ensemble des personnels de l'organisme de formation.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 87 – Responsable d'organisme de formation

N° fonction	Famille(s) de la fonction
87	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Responsable d'organisme de formation

Contour succinct de la fonction

Assure, en fonction des délégations directes qu'il reçoit du chef d'établissement auquel il rend compte, la responsabilité administrative, pédagogique et financière, ainsi que la gestion des ressources humaines de l'organisme de formation.

Représente l'organisme de formation auprès des partenaires extérieurs.

Sous l'autorité du chef d'établissement, détermine la stratégie de l'organisme de formation et dirige sa mise en œuvre.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité de son responsable hiérarchique.

Fonction n° 88 – Chargé de projet-développement

N° fonction	Famille(s) de la fonction
88	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Chargé de projet-développement

Contour succinct de la fonction

Dans son domaine de technicité, le chargé de projet-développement, participe au développement et au déploiement d'un(e) ou plusieurs missions et/ou projets.

Accompagner l'évolution des pratiques dans son domaine d'activité.

Liberté d'action dans l'organisation de son travail en fonction des objectifs fixés et des délais à respecter.

Rôle d'interface avec des publics diversifiés internes et/ou externes à l'établissement.

Peut être amené à coordonner les activités d'une équipe (lien fonctionnel).

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 89 – Responsable de missions

N° fonction	Famille(s) de la fonction
89	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
III	Responsable de missions

Contour succinct de la fonction

Dans son domaine d'expertise, le Responsable de missions pilote des missions et/ou projets, études. Alimente la réflexion concernant le développement de son activité et/ou assure le fonctionnement d'une équipe en mettant en œuvre les moyens identifiés (lien fonctionnel).

Peut être amené à manager.

Peut être amené à assurer un suivi budgétaire.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 90 – Manager de proximité

N° fonction	Famille(s) de la fonction
90	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Manager de proximité

Contour succinct de la fonction

Le manager de proximité assure l'encadrement et le fonctionnement d'une équipe et définir les moyens à mettre en œuvre pour garantir l'atteinte des objectifs fixés.

Garant d'un budget.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Fonction n° 91 – Manager d'activités

N° fonction	Famille(s) de la fonction
91	Fonctions de gestion administratives et financières
Strate	Nom de la fonction
IV	Manager d'activités

Le manager d'activités propose des orientations politiques dans son domaine d'activité et participer à l'élaboration du plan d'action.

Il mène des projets d'envergure nationaux et/ou internationaux soutenant le projet stratégique de l'établissement.

Positionnement hiérarchique

Le titulaire de la fonction l'exerce sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Strates de classification	Description générale	Technicité et/ou expertise	Responsabilité	Autonomie	Communication	Management
Strate I						
Strate II						
Strate III						
Strate IV						
Strate V						
Strate VI						
Strate VII						
Strate VIII						
Strate IX						
Strate X						
Strate XI						
Strate XII						
Strate XIII						
Strate XIV						
Strate XV						
Strate XVI						
Strate XVII						
Strate XVIII						
Strate XIX						
Strate XX						
Strate XXI						
Strate XXII						
Strate XXIII						
Strate XXIV						
Strate XXV						
Strate XXVI						
Strate XXVII						
Strate XXVIII						
Strate XXIX						
Strate XXX						
Strate XXXI						
Strate XXXII						
Strate XXXIII						
Strate XXXIV						
Strate XXXV						
Strate XXXVI						
Strate XXXVII						
Strate XXXVIII						
Strate XXXIX						
Strate XL						
Strate XLI						
Strate XLII						
Strate XLIII						
Strate XLIV						
Strate XLV						
Strate XLVI						
Strate XLVII						
Strate XLVIII						
Strate XLIX						
Strate L						
Strate LI						
Strate LII						
Strate LIII						
Strate LIV						
Strate LV						
Strate LVI						
Strate LVII						
Strate LVIII						
Strate LVIX						
Strate LX						
Strate LXI						
Strate LXII						
Strate LXIII						
Strate LXIV						
Strate LXV						
Strate LXVI						
Strate LXVII						
Strate LXVIII						
Strate LXIX						
Strate LXX						
Strate LXXI						
Strate LXXII						
Strate LXXIII						
Strate LXXIV						
Strate LXXV						
Strate LXXVI						
Strate LXXVII						
Strate LXXVIII						
Strate LXXIX						
Strate LXXX						
Strate LXXXI						
Strate LXXXII						
Strate LXXXIII						
Strate LXXXIV						
Strate LXXXV						
Strate LXXXVI						
Strate LXXXVII						
Strate LXXXVIII						
Strate LXXXIX						
Strate LXXXX						
Strate LXXXXI						
Strate LXXXXII						
Strate LXXXXIII						
Strate LXXXXIV						
Strate LXXXXV						
Strate LXXXXVI						
Strate LXXXXVII						
Strate LXXXXVIII						
Strate LXXXXIX						
Strate LXXXXX						
Strate LXXXXXI						
Strate LXXXXXII						
Strate LXXXXXIII						

Annexe 1.3 *Tableau des critères classant par strate*

Strate I

Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni au salarié.

Réalise ce que lui demande son encadrant direct ou agit en fonction de ce que la situation requiert. La fonction n'exige pas forcément de niveau préalable.

La fonction n'exige pas de niveau préalable.

(Voir page suivante.)

		Degré 1	Degré 2	Degré 3
Technicité et/ou expertise :	La technicité est limitée, le travail est constitué de tâches simples pouvant être apprises sur le terrain ou par une formation courte. Les tâches sont définies par des consignes précises, les moyens sont définis.	Réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs.	Réalise des travaux d'exécution simples et répétitifs en utilisant des outils techniques nécessitant un petit apprentissage (pouvant être réalisé sur place).	Réalise des travaux nécessitant de mobiliser des savoir-faire variés appris précédemment par la formation ou l'expérience.
Responsabilité	Responsabilité limitée au contenu des tâches confiées (faire).	Réalise ce que lui a demandé son encadrant direct.	Réalise le travail confié avec un niveau de qualité fixé, dans un délai fixé.	Est capable de savoir ce qu'il doit faire en fonction de la situation, sans intervention de son responsable. Le réalise selon le niveau de qualité requis, dans un délai convenable.
Autonomie	La fonction s'exerce sans autonomie, sous le contrôle direct d'un encadrant ou dans le cadre de procédures précises	Travaille en application des consignes du responsable hiérarchique.	Travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique dans le cadre d'un travail défini.	Réalise seul un travail qui lui a été confié, même si ce travail nécessite une part d'initiative dans son exécution.
Communication	La fonction n'implique pas d'autre besoin de communication que le rendu compte à son supérieur hiérarchique.	Sait rendre compte de son travail à la demande de son supérieur hiérarchique.	Sait rendre compte des difficultés rencontrées dans son travail, ou des incidents dont il serait témoin	Sait questionner son responsable pour obtenir toutes les précisions utiles sur le travail demandé. Sait rendre compte du travail réalisé, des difficultés rencontrées, des incidents dont il serait le témoin.
Management	Le poste n'implique pas de fonctions managériales			

Strate II

Exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Sait comment faire ce qu'on lui demande de faire.

La fonction exige une qualification minimale (formation acquise ou reconnue – titres de niveau 3 ou 4) ou une expérience professionnelle.

(Voir page suivante.)

	Degré 1	Degré 2	Degré 3
Technicité et/ou expertise :	La fonction implique de mettre en œuvre des savoir-faire et/ou savoir-agir variés dans le cadre d'objectifs déterminés.	Dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant de réaliser tous les travaux relevant de son domaine d'activité.	Dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant d'être un référent technique dans son domaine d'activité.
Responsabilité	Est responsable devant son encadrant du résultat de ses actions, dans la limite de ses capacités techniques. Doit être capable de faire appel à sa hiérarchie dès qu'un problème dépasse sa compétence.	Peut se voir confier des tâches moins courantes qu'il réalisera dans un délai fixé.	Est capable de prendre en charge sur son initiative des travaux qui relèvent de sa compétence, de les réaliser dans un délai fixé, et de rendre compte de son action.
Autonomie	La fonction implique une autonomie limitée dans la prise de décision sur son cadre d'action (objectifs déterminés, sélection de moyens dans ceux mis à sa disposition, organisation de son travail) et la capacité à mobiliser sa hiérarchie.	Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable, et sait rendre compte de l'avancement de son travail.	Est capable, avec fiabilité, d'organiser son travail courant, et d'y intégrer des travaux non courants qui lui sont demandés.
Communication	La fonction implique la capacité à établir des relations constructives avec ses interlocuteurs internes ou externes.	Est capable de prendre en charge des interlocuteurs externes pour des questions simples relevant de son champ d'activité.	Est capable d'accueillir et de prendre en charge tous les interlocuteurs internes ou externes, et de leur apporter une réponse pertinente, pour ce qui concerne son champ d'activité.
Management	Peut être conduit à accompagner, voire superviser, des tâches réalisées par un ou des salariés de strate I ou II, sans lien hiérarchique.	Peut superviser des tâches réalisées par une ou plusieurs personnes (exemple : formation).	Peut être responsable d'un projet simple et superviser le travail réalisé par une ou plusieurs personnes.

Strate III

Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre.

La fonction exige un niveau de formation (formation acquise ou reconnue – niveaux 5/6) et/ou une expérience professionnelle.

(Voir page suivante.)

	Degré 1	Degré 2	Degré 3
Technicité et/ou expertise :	La fonction implique une technicité, voire une expertise reconnue dans un domaine d'activité particulier.	Dispose d'une expertise lui permettant de trouver une réponse appropriée à l'ensemble des situations professionnelles relevant de son domaine d'activité.	Dispose d'une expertise et d'une expérience lui permettant de se positionner en conseil, sur son domaine d'activité, auprès de ses interlocuteurs internes (dont la direction de l'établissement) ou externes.
Responsabilité	Est responsable devant sa hiérarchie de l'atteinte des objectifs opérationnels qui lui sont confiés et des champs d'expertise dont il est le garant. Est responsable des résultats et conséquences de ses actions ou décisions. Doit connaître les limites de ses compétences.	Est responsable des conséquences de son travail devant son responsable hiérarchique.	Est, compte tenu de son expertise, le garant du respect des règles de l'art de son travail au sein de l'établissement. Est à ce propos l'interlocuteur des partenaires externes de l'établissement.
Autonomie	La fonction implique une grande autonomie dans l'organisation de son travail et le cas échéant dans celui de ses collaborateurs, dans le cadre des objectifs opérationnels qui lui sont confiés, de son champ d'expertise et des moyens qui lui sont mis à disposition.	Sait prendre en compte les contraintes des autres acteurs de son établissement dans l'organisation de ses priorités. Sait établir des collaborations et des coopérations avec ces acteurs.	Sait organiser son travail dans le cadre général de l'activité de l'établissement et adapter ses priorités à celles de l'établissement. Sait anticiper les besoins de l'établissement sans que l'on ait besoin de les lui donner explicitement.
Communication	La fonction implique de savoir traduire les demandes de ses interlocuteurs dans son champ d'expertise et de savoir traduire ses impératifs techniques en enjeux pour ses interlocuteurs.	Est capable de prendre en charge l'ensemble de ses interlocuteurs internes ou externes, et de leur apporter une réponse pertinente, dans son champ d'activité. Peut conduire des négociations simples concernant son champ d'activité.	Est capable non seulement de gérer des relations complexes avec ses interlocuteurs internes ou externes, mais peut également conduire des négociations, avec prise d'initiatives, avec ces interlocuteurs, dans son champ d'activité.

	Management			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3	
Management	Peut être amené à encadrer une ou des équipes de salariés de strate I à III. – Peut également animer une équipe projet dans un cadre non hiérarchique	Peut être sollicité pour prendre en charge la formation d'un nouveau salarié, ou pour superviser, sans lien hiérarchique, le travail d'une ou plusieurs personnes.	Encadre des salariés de strate I et/ou II. – Peut-être animateur d'un groupe de travail sur un projet simple.	Est capable d'encadrer une équipe technique de même niveau que lui. Peut encadrer des salariés relevant d'une expertise différente de la sienne. Peut être responsable d'un groupe de travail sur un projet complexe.

Strate IV

Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique, impliquant, dans le cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à construire – sur la base de ces enjeux, des contraintes et des moyens disponibles- les lignes générales d'actions opérationnelles.

La fonction exige un niveau de formation (niveau 6 et plus) et/ou une expérience professionnelle.

(Voir page suivante.)

	Degré 1	Degré 2	Degré 3
Technicité et/ou expertise :	La fonction implique une expertise reconnue dans un ou plusieurs domaines d'activité et/ou une capacité à appréhender les problématiques spécifiques à plusieurs champs d'activités.	Possède les capacités lui permettant d'être associé à la prise de décision sur l'ensemble des sujets liés à la vie de l'établissement.	Possède les capacités lui permettant de suppléer l'absence ou l'indisponibilité de la direction de l'établissement, sur un champ de compétences défini, ou sur l'ensemble des problématiques de l'établissement.
Responsabilité	Est responsable vis-à-vis de la direction, et/ou de ses interlocuteurs externes (selon délégation reçue) de la mise en œuvre des axes et des objectifs stratégiques qui lui sont confiés. Est responsable des conséquences de ses décisions et actions, ainsi que de celles de ses collaborateurs.	Assume la responsabilité de l'action et des résultats relevant de son champ de compétences.	Peut suppléer la direction de l'établissement dans un champ plus large que son seul champ de compétences habituel.
Autonomie	La fonction implique une grande autonomie dans la définition ou l'évolution des moyens, dans l'organisation du ou des services ou équipes placés sous sa responsabilité et bien entendu dans l'organisation de son temps et de son travail.	Peut engager l'établissement vis-à-vis de tiers, dans son champ de compétences.	Est en capacité d'engager l'établissement dans des domaines excédant ses champs de compétences propres.
Communication	La fonction implique de comprendre les enjeux souvent contradictoires de différentes catégories d'acteurs et d'adapter sa communication à chacune d'elles, tout en maintenant la cohérence globale des messages.	Est en capacité de prendre en charge les relations avec l'ensemble des partenaires de l'établissement, même hors de son domaine de compétences.	Doit savoir gérer des relations complexes et peut négocier pour l'établissement dans l'ensemble des champs d'activités de l'établissement.

Management			
	Degré 1	Degré 2	Degré 3
	Est appelé à diriger des collaborateurs directs. Est le garant du bon management au sein de ce périmètre de responsabilité.	Encadre son équipe. Est amené à animer des réunions, ou à piloter un groupe de travail.	Manage son équipe. Assume la responsabilité du travail dans son domaine d'activité.
			Assure l'encadrement et assume la responsabilité de plusieurs équipes ou d'un secteur de l'établissement.

Annexe 2 Nombre de jours de congés payés de référence par fonction

Fonctions	Nombre de jours de CP de référence
Fonction n° 01 – Fonction pédagogique	51
Fonction n° 02 – Fonction d’auxiliaire pédagogique spécialisé	51
Fonction n° 03 – Fonction d’auxiliaire pédagogique	51
Fonction n° 04 – Fonction de service auprès des enseignants	51
Fonction n° 05 – Fonction d’auxiliaire de vie scolaire	51
Fonction n° 06 – Fonction de gestion documentaire	51
Fonction n° 07 – Fonction d’auxiliaire documentaire	51
Fonction n° 08 – Fonction d’assistant technique à l’enseignement	36
Fonction n° 09 – Fonction d’auxiliaire technique à l’enseignement	36
Fonction n° 10 – Fonction d’animation d’équipe(s) pédagogique(s)	51
Fonction n° 11 – Fonction d’encadrement pédagogique	51
Fonction n° 12 – Fonction d’encadrement pédagogique	51
Fonction n° 13 – Fonction de sécurisation simple	51
Fonction n° 14 – Fonction de prise en charge d’un groupe d’élèves	51
Fonction n° 15 – Fonction d’animation	51
Fonction n° 16 – Fonction d’animation	51
Fonction n° 17 – Fonction veille/prise en charge généraliste des élèves en difficulté	51
Fonction n° 18 – Fonction prise en charge spécialisée des élèves	51
Fonction n° 19 – Fonction encadrement de la vie scolaire	51
Fonction n° 20 – Fonction encadrement de la vie scolaire	36
Fonction n° 21 – Fonction de régulation de la vie en internat	51
Fonction n° 22 – Fonction de régulation de la vie en internat	51
Fonction n° 23 – Fonction de responsable d’internat	51
Fonction n° 24 – Fonction secrétariat d’exécution simple	36
Fonction n° 25 – Fonction accueil et/ou standard simple	36
Fonction n° 26 – Fonction accueil et/ou standard	36
Fonction n° 27 – Fonction secrétariat familles/élèves	36
Fonction n° 28 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants	36
Fonction n° 29 – Fonction secrétariat pédagogique et gestion des enseignants	36
Fonction n° 30 – Fonction généraliste secrétariat et/ou intendance	36
Fonction n° 31 – Fonction secrétariat de vie scolaire	36
Fonction n° 32 – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	36
Fonction n° 32 bis – Fonction connexe : logistique des activités pédagogiques et voyages	36
Fonction n° 33 – Fonction de secrétariat de direction	36
Fonction n° 34 – Fonction comptabilité famille et restauration	36

Fonctions	Nombre de jours de CP de référence
Fonction n° 35 – Fonction comptabilité fournisseurs et achats	36
Fonction n° 36 – Fonction comptabilité générale	36
Fonction n° 37 – Fonction suivi budgétaire et situations financières	36
Fonction n° 38 – Fonction financière	36
Fonction n° 39 – Fonction paie	36
Fonction n° 40 – Fonction paie	36
Fonction n° 41 – Fonction gestion administrative et juridique du personne	36
Fonction n° 42 – Fonction gestion administrative et juridique du personnel	36
Fonction n° 43 – Fonction ressources humaines	36
Fonction n° 44 – Fonction de gestion de l'unité de restauration	36
Fonction n° 45 – Fonction petite intendance/petites fournitures	36
Fonction n° 46 – Fonction négociation et gestion des contrats	36
Fonction n° 47 – Fonction négociation et gestion des contrats	36
Fonction n° 48 – Fonction gestion immobilière	36
Fonction n° 49 – Fonction gestion immobilière	36
Fonction n° 50 – Fonction chargé de communication	36
Fonction n° 51 – Fonction responsable de la communication	36
Fonction n° 52 – Fonction relations entreprises	36
Fonction n° 53 – Fonction ménage et nettoyage	36
Fonction n° 54 – Fonction plonge et nettoyage	36
Fonction n° 55 – Fonction assemblage de mets simples	36
Fonction n° 56 – Fonction de service en restauration	36
Fonction n° 57 – Fonction d'aide à l'élaboration des repas	36
Fonction n° 58 – Fonction d'élaboration des repas	36
Fonction n° 59 – Fonction d'encadrement/de supervision d'un service de restauration	36
Fonction n° 60 – Fonction d'approvisionnement de la restauration	36
Fonction n° 61 – Fonction d'approvisionnement de la restauration	36
Fonction n° 62 – Fonction de sécurisation simple des locaux	36
Fonction n° 63 – Fonction de sécurisation simple des locaux	36
Fonction n° 64 – Fonction de gardiennage	36
Fonction n° 65 – Fonction de gardiennage	36
Fonction n° 66 – Fonction de chauffeur	36
Fonction n° 67 – Fonction logistique – Manutention – Transport – Petit entretien	36
Fonction n° 68 – Fonction travaux d'entretien et de réfection bâtiments/espaces verts	36
Fonction n° 69 – Fonction suivi de travaux et de chantier	36
Fonction n° 70 – Fonction maintenance des équipements	36

Fonctions	Nombre de jours de CP de référence
Fonction n° 71 – Fonction maintenance des équipements	36
Fonction n° 72 – Fonction informatique et réseau	36
Fonction n° 73 – Fonction ingénierie informatique	36
Fonction n° 74 – Fonction encadrement d'équipe technique	36
Fonction n° 75 – Fonction encadrement d'équipe technique	36
Fonction n° 76 – Fonction sécurité	36
Fonction n° 77 – Fonction sécurité	36
Fonction n° 78 – Fonction sécurité	36
Fonction n° 79 – Fonction entretien du linge	36
Fonction n° 80 – Fonction gestion et entretien du linge	36
Fonction n° 81 – Fonction psychologue	36
Fonction n° 82 – Fonction accompagnement à l'insertion professionnelle	36
Fonction n° 83 – Fonction formateur	36
Fonction n° 84 – Fonction maître-professionnel	36
Fonction n° 85 – Fonction conseiller en formation, chargé de relations entreprises	36
Fonction n° 86 – Fonction responsable de dispositif, d'ingénierie, de projet formatif	36
Fonction n° 87 – Fonction responsable d'organisme de formation	36
Fonction n° 88 – Fonction chargé de développement	36
Fonction n° 89 – Fonction Responsable de missions	36
Fonction n° 90 – Fonction manager de proximité	36
Fonction n° 91 – Fonction manager d'activités	36

Article 2 | *Nature de l'avenant et date d'effet*

Le présent avenant à durée indéterminée constitue la convention collective de l'enseignement privé non lucratif.

Les stipulations communes contenues dans la convention collective EPNL issues de ce présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2022.

Le présent avenant annule et remplace :

- tout accord et avenant pris dans son champ d'application à l'exception des accords NAO :
 - l'avenant 2020-02 du 13 octobre 2020 portant sur la création de dispositions annexes transitoires à la CC EPNL sécurisant le contenu des anciennes conventions collectives fusionnées ;
 - l'avenant 2020-03 du 13 octobre 2020 portant sur l'architecture de la CC EPNL et l'insertion de stipulations communes après fusion ;
 - l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 ;
- et plus généralement toutes les stipulations conventionnelles de branche relatives au temps de travail applicables antérieurement notamment les dispositions contenues dans les conventions collectives fusionnées dans la présente CC EPNL.

Demeurent en revanche applicables les accords auxquels il est fait référence dans le corps de la convention collective (chapitre 5 « Temps partiel, travail de nuit et durée équivalentes de travail », chapitre 6 « Emploi et développement des compétences », chapitre 7 « EEP prévoyance et EEP santé »).

Le présent avenant à durée indéterminée constituant la convention collective de l'enseignement privé non lucratif, ses conditions de révision, de dénonciation, de dépôt et d'extension sont celles prévues au chapitre 10 de la convention collective.

Fait à Paris, le 11 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3242** | **PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS**
(9 août 2021)

Protocole d'accord du 30 mai 2022

relatif aux barèmes des salaires des cadres et employés au 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2250934M

IDCC : 3242

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

SPHR ;

FPPR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTA FO ;

FILPAC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, les barèmes des salaires des cadres et des employés de la presse périodique régionale sont augmentés de :

1,8 % au 1^{er} juillet 2022

Dispositions en faveur de entreprises de moins de 50 salariés

Les parties constatant que les fonctions des cadres et des employés en presse hebdomadaire régionale sont identiques et s'exercent dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise, elles décident qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des salaires des cadres

Augmentation applicable au 1^{er} juillet 2022.

Valeur du point : + 1,80 % soit 13,332 €.

(En euros.)

Fonctions	Coefficient	Salaire brut
Niveau I. Cadre opérationnel		
Cadre opérationnel IA	158	2 106,46
Cadre opérationnel IB	170	2 266,44
Niveau II. Cadre de direction	190	2 533,08
Niveau III. Cadre dirigeant	210	2 799,72

Barème des salaires des employés

Augmentation applicable au 1^{er} juillet 2022.

Valeur du point au 1^{er} juillet 2022 : + 1,80 % soit 4,064 €.

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 heures hebdo)	
		Grille	Minima
Employé de presse Employé d'entretien, de manutention	400 ^[1]	1 645,58 €	1 727,90 €
Employé d'entretien, de manutention confirmé Employé de fabrication Coursier – chauffeur	407 ^[1]	1 654,05 €	1 727,90 €
Coursier – chauffeur confirmé Secrétaire d'accueil Employé de presse 1 ^{er} échelon Aide comptable 1 ^{er} échelon Assistant en publicité Animateur des ventes 1 ^{er} échelon	414 ^[1]	1 682,50 €	1 727,90 €
Employé de fabrication 1 ^{er} échelon Correcteur	421 ^[1]	1 710,94 €	1 727,90 €

Fonctions	Coefficients	Salaire brut mensuel (base 35 heures hebdo)	
		Grille	Minima
Employé de presse 2 ^e échelon Aide comptable 2 ^e échelon Attaché commercial 1 ^{er} échelon Animateur des ventes 2 ^e échelon	428	1 739,39 €	
Employé de fabrication 2 ^e échelon Correcteur confirmé	435	1 767,84 €	
Employé de presse 3 ^e échelon Comptable 1 ^{er} échelon	447	1 816,61 €	
Employé de fabrication 3 ^e échelon Attaché commercial 2 ^e échelon Animateur des ventes 3 ^e échelon	462	1 877,57 €	
Employé de presse 4 ^e échelon Secrétaire de direction	480	1 950,72 €	
Employé de fabrication 4 ^e échelon	500	2 032,00 €	
Comptable 2 ^e échelon Assistant commercial	520	2 113,28 €	
[1] Attention : le salaire minimum professionnel garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30/6/99 (art. 9), passe à 1 727,90 €. Le salaire réel des coefficients 400 à 421 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 727,90 €.			

Prime d'ancienneté :

- 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise.

Accord professionnel

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 64 du 8 juin 2022

à l'accord du 31 juillet 1968
relatif au régime national de prévoyance

NOR : ASET2250976M

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

FNTP ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;
FNCB CFDT,

d'autre part,

Le 9 juin 2021, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont conclu un avenant n° 63 à l'accord collectif national du 31 juillet 1968, par lequel ils ont décidé qu'« à titre dérogatoire à l'article 11.1 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, [...], lors de la négociation visant à fixer la valeur du SR au 1^{er} juillet 2022, ils tiendront compte du maintien de la valeur du SR opéré le 1^{er} juillet 2021, et procéderont à un calcul en fonction de la progression du salaire moyen des ouvriers observée entre 2019 et 2021 et non entre 2020 et 2021. »

En conséquence, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics décident des dispositions suivantes :

Chapitre 1

Dans l'article 11.1, la phrase « La valeur du SR est fixée à 5,90 € au 1^{er} juillet 2021 (5,90 € au 1^{er} juillet 2020). » est remplacée par :

« La valeur du SR est fixée à 6,05 € au 1^{er} juillet 2022 (5,90 € au 1^{er} juillet 2021). »

Chapitre 2

Compte tenu du caractère général du présent accord qui concerne l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires estiment que cet accord ne

nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés telle que prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 35 du 8 juin 2022

à l'accord collectif du 1^{er} octobre 2001
relatif à BTP-Prévoyance

NOR : ASET2250977M

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

CAPEB ;

FNTP ;

FFB ;

FFIE ;

SCOP BTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Formalisation de la prise en charge des séances de psychologues dans les règlements des régimes de frais médicaux de BTP-Prévoyance

■ En application de l'article 79 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, les pouvoirs publics ont mis en œuvre un nouveau dispositif « MonPsy », permettant à chacun de bénéficier de séances remboursées avec un psychologue conventionné avec l'assurance maladie. Ce nouveau dispositif est opérationnel depuis avril 2022.

Le décret n° 2022-195 du 17 février 2022 a défini les conditions de remboursement de ces séances, avec en particulier la mise en œuvre d'un ticket modérateur (fixé à 40 % par décision du directeur général de l'UNCAM du 24 février 2022). Les organismes complémentaires ont l'obligation de prendre en charge ce ticket modérateur dans le cadre des contrats responsables (art. L. 871-1 du code de la sécurité sociale).

Les règlements des régimes de frais médicaux responsables de BTP-Prévoyance doivent prévoir la prise en charge du ticket modérateur de la nouvelle prestation « MonPsy ».

■ En cas de modification des obligations des contrats responsables, l'article 12 des règlements des régimes de frais Médicaux prévoit les dispositions suivantes : « en cas de modification des obligations et interdictions de prise en charge nées des dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, le conseil d'administration a compétence pour apporter les adaptations nécessaires au présent règlement, ces adaptations devant être soumises à ratification ultérieure de la commission paritaire extraordinaire avant la fin de l'exercice civil ».

En application de l'article 12 des règlements, le conseil d'administration du 7 avril 2022 a décidé, à effet immédiat, de modifier le contenu des rubriques « Honoraires paramédicaux » et « Médecines complémentaires agréées » des règlements des régimes de frais médicaux responsables.

■ En application de cet article 12, il appartient à la commission paritaire extraordinaire de ratifier les modifications apportées par le conseil d'administration aux règlements des régimes standards responsables de frais médicaux.

En conséquence, la commission paritaire extraordinaire décide que sont actualisés tels que joints en annexe 1 ci-après les annexes de garanties des règlements suivants :

- « Règlement du régime standard de frais médicaux collectifs » ;
- « Règlement des frais médicaux amplitude – Améliorations de garanties » ;
- « Règlement des frais médicaux amplitude – Extension familiale » ;
- « Règlement des frais médicaux individuels des retraités » ;
- « Règlement des frais médicaux individuels des actifs ».

Titre II **Prise d'effet**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à la date de signature de l'avenant.

Titre III **Dépôt**

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Régime standard des frais médicaux collectifs ANNEXES DES GARANTIES 2022 Gamme nationale

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique.

Options de la gamme nationale									
Bloc S		Part S.S. RG ¹	S1 ^A	S2	S3	S3+	S4	S5 / S6	
Soins Courants	Honoraires médicaux	70%	100%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	
	Consultations et visites (généralistes et spécialistes)								
	Actes techniques médicaux								
	Radiologie								
	Soins externes	60% à 70%							
	Honoraires paramédicaux								
	Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60%	100%	100%	100%	160%	200%	200%	
	Séances d'accompagnement psychologique								
	Remboursées par la S.S.								
	Transport	65%							
Hospitalisation	Analyses et examens de laboratoires	60%	100%	100%	100%	160%	200%	200%	
	Médicaments								
	Pharmacie remboursées par la S.S.	65% 30% 15%	100% 30% 15%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Vaccins non remboursés par S.S. ⁽¹⁾	-	-	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Tous vaccins 60 €	Tous vaccins 60 €	
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	-	-	30 € / an / bénéf.	40 € / an / bénéf.	60 € / an / bénéf.	80 € / an / bénéficiaire	
	Matériel médical ⁽²⁾								
	Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	100%	250%	350%	500%	550%	650%	
	Honoraires								
	Honoraires, Frais de séjour ⁽³⁾	80%	100%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	
	Chambre particulière ⁽³⁾	-	-	-	50 € / jour	65 € / jour	80 € / jour	100 € / jour	
Optique	Lit accompagnant pour enfants de moins de 12 ans ⁽³⁾	-	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	
	ou bénéficiaires de plus de 70 ans ⁽³⁾								
	Actes médicaux supérieurs à 120 €	100% - 1 forfait	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Forfait journalier ⁽³⁾⁽⁴⁾ et Forfait urgences ⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾ en établissements hospitaliers	-	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
	Bloc P	Part S.S. RG ¹	P1	P2	P3	P3+	P4	P5	P6
	Equipement optique 100% Santé ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	60% ⁽⁶⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autre équipement optique (verres et monture)								
	- Equipement combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	60% ⁽⁶⁾	Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres	Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- Equipement libre								
Dentaire	Equipement à verres unifocaux								
	Si partenaire Opticien Sévène		100 €	175 €	200 €	300 €	350 €	400 €	420 €
	Dans les autres cas		(50 € si < 16 ans)	125 €	150 €	200 €	250 €	300 €	350 €
	Equipement à verres progressifs ⁽⁸⁾	60% ⁽⁴⁾	200 €	250 €	300 €	400 €	500 €	600 € ⁽¹⁰⁾	700 € ⁽¹⁰⁾
	Si partenaire Opticien Sévène								
	Dans les autres cas		+ 50 € / verre unifocal si ≥ 16 ans ⁽⁴⁾	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre progressif ⁽⁴⁾
	Supplément forte correction ⁽⁷⁾								
	Lentilles ⁽¹²⁾								
	Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100%	100% + 120 €	100% + 120 €	100% + 150 €	100% + 200 €	100% + 200 €	100% + 250 €
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	-	80 €	125 €	150 €	175 €	250 €	250 €
Aides auditives	Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾	-	-	-	200 € / œil	300 € / œil	400 € / œil	500 € / œil	600 € / œil
	Soins et Prothèses dentaires 100% Santé ⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires								
	Interv. / œil(s) (par acte)	70%	100%	100%	125%	150%	200%	250%	300%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁴⁾								
	Parodontologie non pris en charge par la S.S.	-	-	-	200 €	250 €	300 €	350 €	400 €
	(par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾								
	Prothèses dentaires ⁽¹⁵⁾								
	Prothèses dentaires remboursées par la S.S. :								
	- Prothèses à honoraires maltrisés ⁽¹⁶⁾	70%	125%	250%	350%	Frais réels 450%	Frais réels 500%	Frais réels 550%	Frais réels 600%
Prestations complémentaires	- Autres prothèses								
	Orthodontie								
	Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	125%	200%	200%	250%	300%	400%	400%
	Orthodontie adulte non prise en charge par la S.S.	-	-	-	200 €	300 €	400 €	500 €	600 €
	(par semestre) ⁽¹⁷⁾								
	Implants (par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾								
	Si partenaire Implantologie Sévène	-	-	-	400 €	600 €	800 €	1 000 €	1 200 €
	Dans les autres cas				200 €	300 €	400 €	500 €	600 €
	Equipements auditifs 100% Santé ⁽²³⁾	60%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives ⁽¹⁸⁾								
Module additionnel facultatif	- Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans								
	Si partenaire Audioprothésiste Sévène	60%	400 €	1 000 €	1 100 €	1 200 €	1 350 €	1 500 €	1 700 €
	Dans les autres cas								
	- Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins		1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 700 €
	Accessoires ⁽¹⁹⁾		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾								
	Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Eliopathes, Diététiciens,	-	-	-	2 x 40 €	3 x 40 €	4 x 40 €	4 x 50 €	4 x 60 €
	Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.								
	Cures thermales ⁽²²⁾	65%	65%	100% + 100 €	100% + 150 €	100% + 150 €	100% + 300 €	100% + 300 €	100% + 300 €
	Services d'assistance	-	en option	en option	en option	en option	en option	en option	Inclus

Régime de frais médicaux collectifs des Groupes fermés Non-Cadres et Cadres
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Options régionales PCE 1, PCE 2 et PCE 3

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les
- À l'exclusion des participations forfaitaires et
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L.1111-15 du code de la santé publique.

Options régionales					
réservées aux entreprises des départements 01,03,07,15,21,26,38,42,43,58,63,69,71,73,74,89 selon les modalités définies à l'article 2 de l'annexe des « Dispositions spécifiques aux groupes fermés »					
Bloc S		Part S.S. RG ^a	PCE 1	PCE 2	PCE 3
Soins courants	Honoraires médicaux Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70%	175% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Actes techniques médicaux Radiologie		160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Soins externes	60% à 70%	100%	100%	160%
	Honoraires paramédicaux Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S.	60%	100%	100%	160%
	Transports	65%			
	Analyses et examens de laboratoire	60%	100%	100%	160%
	Médicaments				
	Pharmacie remboursées par la S.S.	65% / 30% 15%	100%	100%	100%
	Vaccins non remboursés par la S.S. ⁽¹⁾	-	Vaccin anti-grippe : 15 €	Tous vaccins : 60 €	Tous vaccins : 60 €
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	40 € / an / bénéficiaire	60 € / an / bénéficiaire	80 € / an / bénéficiaire
	Matériel médical ⁽²⁾ Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	300%	550%	550%
Hospitalisation	Honoraires Honoraires, frais de séjour ⁽³⁾⁽³⁰⁾	80%	175% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Chambre particulière dès le 1 ^{er} jour ⁽³⁾⁽³⁰⁾		70 € / jour	90 € / jour	100 € / jour
	Lit accompagnant ⁽³⁰⁾	-	23 € / jour ⁽³⁾ pour les enfants de -15 ans	23 € / jour ⁽³⁾ pour les enfants de -15 ans	100 €/j limité à 15j / hospitalisation ⁽³¹⁾ pour les enfants de -16 ans ou pour les personnes de +70 ans
	Actes médicaux supérieurs à 120 €	100 % - 1 forfait	100%	100%	100%
	Forfait journalier ⁽³⁾⁽⁴⁾ et Forfait urgences ⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁶⁾ en établissements hospitaliers ⁽³⁰⁾	-	oui	oui	oui
	Divers : TV - Téléphone si hospitalisé > 15 jours	-	-	-	8 € / jour ⁽³²⁾
Bloc P		Part S.S. RG ^a	PCE 1	PCE 2	PCE 3
Optique	Equipeur optique 100% Santé ⁽⁶⁾⁽⁶⁾	60% ⁽⁶⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autres équipement optique (verres et monture) - équipement mixte combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	60% ⁽⁶⁾	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- équipement libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾ a) 1 équipement Monture et / ou verres unifocaux - dont pour la monture	60% ⁽⁶⁾	300 € 100 €	420 € 100 €	420 € 100 €
	b) 1 équipement Monture et / ou verres progressifs ⁽⁹⁾ - dont pour la monture		400 € 100 €	600 € ⁽¹⁰⁾ 100 €	700 € ⁽¹⁰⁾ 100 €
	* Supplément forte correction ⁽¹¹⁾		+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre progressif ⁽⁶⁾
	Lentilles ⁽¹²⁾ Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100% + 150 € ⁽³³⁾	100% + 200 € ⁽³³⁾	300 € / an / bénéficiaire
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	135 €	150 €	
	Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾⁽³⁴⁾	-	450 €	450 €	500 €
Dentaire	Soins et prothèses dentaires 100% Santé ⁽³⁾⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires Inlay / Onlay (par acte)	70%	150%	200%	300%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁵⁾		100%	140%	300%
	Parodontologie non prise en charge par la SS (par an par bénéf) ⁽¹²⁾	-	200 €	300 €	350 €
	Prothèses dentaires ⁽²⁾ Prothèses dentaires remboursées par la S.S. : - Prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁶⁾ - Autres prothèses	70%	400% 400%	Frais réels 450%	Frais réels 500%
	Orthodontie Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	250%	400%	430%
	Orthodontie adulte non prise en charge par la SS (par semestre) ⁽¹⁷⁾	-	-	300 €	600 €
	Implants ⁽¹²⁾	-	300 €	400 €	600 €
Aides auditives	Equipements auditifs 100% Santé ⁽²³⁾	60%	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives ⁽²⁾⁽¹⁸⁾ - Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans - Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins	60%	950 € 1 400 € 100%	1 100 € 1 400 € 100%	1 200 € 1 400 € 100%
	Accessoires ⁽¹⁹⁾				
Prestations complémentaires	Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾ Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens, Podologue, Pédicure, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.	-	3 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 240 € / an / famille)	4 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 320 € / an / famille)	4 x 50 € / an / bénéficiaire (Plafond : 450 € / an / famille)
	Cures thermales ⁽²²⁾	65%	100% TM + 200 €	100% + 360 €	100% + 350 €
	Sevrage tabagiste ⁽¹²⁾	-	-	-	55 € / an / bénéficiaire
	Complément équipement post cancer ⁽²⁵⁾	-	-	-	1 000 € / an / bénéficiaire
Module additionnel facultatif	Services d'assistance	-	en option	en option	en option

Régime standard des frais médicaux collectifs ANNEXES DES GARANTIES 2022 Gamme Nationale

Notes communes à l'ensemble des options

- (1) Vaccin prescrit ayant reçu une autorisation de mise sur le marché. Montant en euros : plafond par an et par bénéficiaire.
- (2) Le remboursement annuel des prestations est plafonné par bénéficiaire suivant les modalités définies dans l'article 12.5 du règlement. Au-delà de ce plafond, le remboursement est limité au montant du ticket modérateur, sauf pour les "Soins et Prothèses dentaires 100% Santé".
- (3) Sans limitation de durée et non limité en nombre pour le forfait urgences.
- (4) Prise en charge suivant les conditions définies au 6° de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale, en application de celui-ci les forfaits journaliers dans les établissements de longue durée, les MAS ou EHPAD sont exclus de la prise en charge.
- (4bis) Prise en charge suivant les conditions définies de l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale.
- (5) Equipement 100% Santé "Classe A", pris en charge dans les conditions définies par l'arrêté du 3 Décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13) portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix limites de vente définis par la réglementation.
Est également remboursée selon les mêmes conditions, la prestation d'appairage pour des verres d'indices de réfraction différents, la prestation d'adaptation visuelle et le supplément applicable pour les verres avec filtre (selon les conditions prévues à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale).
Pour les équipements combinant des verres « 100% Santé » et une monture libre, le remboursement des verres se réalise selon les dispositions de l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
La prestation d'adaptation visuelle est remboursée à hauteur du ticket modérateur.
- (6) Renouvellement :
 - pour les bénéficiaires de 16 ans et plus : après une période minimale de 24 mois après la dernière prise en charge,
 - pour les bénéficiaires de moins de 16 ans : après une période minimale de 12 mois après le dernier remboursement d'un équipement.
 Par dérogation, le renouvellement anticipé de ces équipements est possible dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
- (7) Dans le respect des minimums prévus par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 et dans la limite de prix fixés en application de l'article L. 165-3 du code de la Sécurité sociale. Le remboursement de la monture se fait dans la limite des frais réellement engagés et dans la limite de 100 €.
- (8) Avec monture libre ou monture 100% Santé. Le remboursement de la monture libre est limité à 100 € par équipement.
- (9) Il s'agit d'un équipement remboursé par la Sécurité sociale comportant des verres progressifs ou multifocaux.
- (10) En cas de présence d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal dans un même équipement optique, le remboursement total par BTP-PRÉVOYANCE et le Régime de base ne peut excéder :
 - 560 €, si l'équipement comporte un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 610 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal, mentionné au f) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 700 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal, tous deux mentionnés au c) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 750 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au c) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal mentionné au f) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 Ces montants s'entendent y compris les suppléments fortes corrections.
- (11) Dispositions applicables pour tous verres optiques sauf les verres des catégories suivantes :
 - les verres unifocaux listés dans le a) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - et les verres multifocaux ou progressifs suivants et listés dans le c) de l'article 1er du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 :
 - 1) verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries ;
 - 2) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries
 - 3) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
- (12) Montant en euros : forfait par an et par bénéficiaire.
- (13) Montant en euros : par œil, par bénéficiaire et par an.
- (14) Soins et prothèses dentaires relevant du «100% Santé », définis par la réglementation, dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.
- (15) Les soins dentaires s'entendent par les actes codés AXI, END, SDE et TDS des codes de regroupement de la CCAM Dentaire.
- (16) Prothèses hors «100% Santé », auxquelles s'appliquent des honoraires limites de facturation.
Dans la limite des honoraires de facturation (LHF) fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.

A partir du niveau P3+, les prothèses à « honoraires maîtrisés » sont prises en charge à hauteur des frais réellement engagés, dans la limite des honoraires de facturation définis par la réglementation.

- (17) Prise en charge limitée à 6 semestres consécutifs.
- (18) Limité à un appareil par oreille par période de quatre ans, par bénéficiaire et selon les conditions précisées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.
- (19) S'entendent comme pris en charge par la Sécurité sociale, les accessoires suivants :
- ❖ Ecouteur,
 - ❖ Microphone,
 - ❖ Embout auriculaire pour :
 - bénéficiaire de moins 2 ans => 4 embouts / an / appareil
 - bénéficiaire de plus de 2 ans => 1 embout /an / appareil
 - ❖ Pile sans mercure.
- (20) Les médecines complémentaires et alternatives agréées comprennent les spécialités suivantes :
- Ostéopathes titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Chiropracteurs diplômés par une école en France et membre de l'AFC ;
 - Acupuncteurs inscrits au conseil de l'ordre des médecins ;
 - Etiopathes inscrits au Registre National des Etiopathes auprès du Ministère chargé de la santé ;
 - Diététiciens titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Psychologues titulaires d'un diplôme universitaire de psychologie.
- Les soins doivent être effectués en France métropolitaine.
- (21) S'entend par bénéficiaire, en montant maximum par séance et dans la limite du nombre de séances indiquées par an et dans la limite d'un plafond annuel par famille. Remboursement sur la base de factures acquittées.
- Les plafonds annuels par famille par niveau :
- P3 : 160 € / an
 - P3+ : 240 € / an
 - P4 : 320 € / an
 - P5 : 450 € / an
 - P6 : 480 € / an
- (22) Montant en euros : limité à une cure par an et par bénéficiaire
- (23) Prothèses auditives relevant du "100% Santé", définies par la réglementation, dans la limite des prix limites de vente (PLV) fixés par l'avis du 28 novembre 2018 relatif à la tarification des aides auditives visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Remboursement d'un équipement par période de quatre ans.
- a) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du Prix Limite de Vente (PLV)
- b) Pour les verres : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du PLV ;
Pour la monture : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 €.
- c) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 € par verre et à 0,05 € pour la monture
- d) +75 € / verre unifocal si bénéficiaire âgé de moins de 16 ans
- e) + 140 € / verre unifocal

* Prise en charge de la Sécurité sociale Régime Général

Δ Module non ouvert en gamme du Régime de frais médicaux collectifs des ETAM (groupe fermé)

OPTAM : le praticien est reconnu en catégorie Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

BR SS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

Notes spécifiques aux options régionales PCE 1, PCE 2 et PCE 3

(30) A l'exclusion des prestations dites hôtelières (boissons, téléphone, TV, kit de nuit, blanchisserie, ...).

(31) Comprend Lit + Repas lors de l'hospitalisation d'une personne de moins de 16 ans ou de plus de 70 ans.

(32) Remboursement si hospitalisation ≥ 15 jours, dès le 15^e jour, limité à 900 € / an / bénéficiaire.

(33) Le remboursement ne peut pas être inférieur à 85% des frais réels (moins le remboursement de la Sécurité sociale).

(34) Prise en charge limitée à certains actes - contacter nos services pour plus d'informations.

(35) Remboursement sur facture nominative : complément sur prothèse capillaire ou mammaire, lingerie post mastectomie.

Règlement des frais médicaux Amplitude - Améliorations de garanties
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Gamme nationale

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L.1111-15 du code de la santé publique.

Options de la gamme nationale								
Bloc S		Part S.S. RG ²	S2	S3	S3+	S4	S5 / S6	
Soins Courants	Honoraires médicaux							
	Consultations et visites (généralistes et spécialistes)	70%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	
	Actes techniques médicaux							
	Radiologie	60% à 70%						
	Soins externes							
	Honoraires paramédicaux							
	Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60%	100%	100%	160%	200%	200%	
	Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S.							
	Transport	65%						
	Analyses et examens de laboratoires	60%	100%	100%	160%	200%	200%	
Hospitalisation	Médicaments							
	Pharmacie remboursées par la S.S.	65% 30% 15%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Vaccins non remboursés par S.S. ⁽¹⁾	-	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Tous vaccins 60 €	Tous vaccins 60 €	
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	-	30 € / an / bénéf.	40 € / an / bénéf.	60 € / an / bénéf.	80 € / an / bénéficiaire	
	Matériel médical ⁽²⁾							
	Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	250%	350%	500%	550%	650%	
	Honoraires							
Optique	Honoraires, Frais de séjour ⁽³⁾	80%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	
	Chambre particulière ⁽³⁾	-	-	50 € / jour	65 € / jour	80 € / jour	100 € / jour	
	Lit accompagnant pour enfants de moins de 12 ans ⁽³⁾ ou bénéficiaires de plus de 70 ans ⁽³⁾	-	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	
	Actes médicaux supérieures à 120 €	100% - 1 forfait	100%	100%	100%	100%	100%	
	Forfait journalier ⁽³⁾⁽⁴⁾ et Forfait urgences ^{(3)(4b)(a)} en établissements hospitaliers	-	oui	oui	oui	oui	oui	
Bloc P		Part S.S. RG ²	P2	P3	P3+	P4	P5	P6
Optique	Equipement optique 100% Santé ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	60% ^(a)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autre équipement optique (verres et monture)							
	- Equipement combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	60% ^(a)	Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- Equipement libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾							
	Equipement à verres unifocaux		175 €	200 €	300 €	350 €	400 €	420 €
	Si partenaire Opticien Sévane		125 €	150 €	200 €	250 €	300 €	350 €
	Dans les autres cas							
	Equipement à verres progressifs ⁽⁹⁾	60% ^(a)	250 €	300 €	400 €	500 €	600 € ⁽¹⁰⁾	700 € ⁽¹¹⁾
	Si partenaire Opticien Sévane		200 €	250 €	300 €	400 €	500 €	600 €
	Dans les autres cas		+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre progressif ⁽⁹⁾
Supplément forte correction ⁽¹¹⁾								
Lentilles ⁽¹²⁾								
Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100% + 120 €	100% + 120 €	100% + 150 €	100% + 200 €	100% + 200 €	100% + 250 €	
Lentilles non remboursées par la S.S.	-	-	80 €	125 €	150 €	175 €	250 €	
Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾	-	-	200 € / œil	300 € / œil	400 € / œil	500 € / œil	600 € / œil	
Dentaire	Soins et Prothèses dentaires 100% Santé ⁽²⁾⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires							
	Inlay / onlay (par acte)	70%	100%	125%	150%	200%	250%	300%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁵⁾		100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Parodontologie non pris en charge par la S.S. (par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾	-	200 €	200 €	250 €	300 €	350 €	400 €
	Prothèses dentaires ⁽¹⁾							
	Prothèses dentaires remboursées par la S.S. :							
	- Prothèses à honoraires maltrisés ⁽¹⁶⁾	70%	250%	350%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	- Autres prothèses				450%	500%	550%	600%
	Orthodontie							
Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	200%	200%	250%	300%	400%	400%	
Orthodontie adulte non prise en charge par la S.S. (par semestre) ⁽¹⁷⁾	-	-	200 €	300 €	400 €	500 €	600 €	
Implants (par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾								
Si partenaire Implantologue Sévane	-	-	400 €	600 €	800 €	1 000 €	1 200 €	
Dans les autres cas			200 €	300 €	400 €	500 €	600 €	
Aides auditives	Equipements auditifs 100% Santé ⁽²⁾⁽¹⁸⁾	60%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives ⁽²⁾⁽¹⁸⁾							
	- Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans		1 000 €	1 100 €	1 200 €	1 350 €	1 500 €	1 700 €
	Si partenaire Audioprothésiste Sévane		950 €	950 €	950 €	1 100 €	1 100 €	1 300 €
	Dans les autres cas	60%	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 700 €
- Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins								
Accessoires ⁽¹⁹⁾		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Prestations complémentaires	Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾	-	-	2 x 40 €	3 x 40 €	4 x 40 €	4 x 50 €	4 x 60 €
	Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.							
	Cures thermales ⁽²²⁾	65%	100% + 100 €	100% + 150 €	100% + 150 €	100% + 300 €	100% + 300 €	100% + 300 €

Règlement des frais médicaux Amplitude - Améliorations de garanties
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Options régionales PCE 1 et PCE 2

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L.1111-15 du code de la santé publique

Options régionales				
réservées aux entreprises des départements 01,03,07,15,21,26,38,42,43,58,63,69,71,73,74,89 selon les modalités définies à l'article 2 de l'annexe des « Dispositions spécifiques aux groupes fermés »				
Bloc S		Part S.S. RG*	PCE 1	PCE 2
Soins courants	Honoraires médicaux			
	Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70%	175% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Actes techniques médicaux		160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Radiologie			
	Soins externes	60% à 70%	100%	100%
	Honoraires paramédicaux			
	Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60%	100%	100%
	Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S.			
	Transports	65%		
	Analyses et examens de laboratoire	60%	100%	100%
	Médicaments			
	Pharmacie remboursées par la S.S.	65% / 30% 15%	100%	100%
Hospitalisation	Vaccins non remboursés par la S.S. ⁽¹⁾	-	Vaccin anti-grippe : 15 €	Tous vaccins : 60 €
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	40 € / an / bénéficiaire	60 € / an / bénéficiaire
	Matériel médical ⁽²⁾			
	Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	300%	550%
	Honoraires			
	Honoraires, frais de séjour ⁽³⁾⁽³⁰⁾	80%	175% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
Optique	Chambre particulière dès le 1 ^{er} jour ⁽³⁾⁽³⁰⁾	-	70 € / jour	90 € / jour
	Lit accompagnant ⁽³⁰⁾	-	23 € / jour ⁽³⁾ pour les enfants de <15 ans	23 € / jour ⁽³⁾ pour les enfants de <15 ans
	Actes médicaux supérieurs à 120 €	100 % - 1 forfait	100%	100%
	Forfait journalier ⁽³⁾⁽⁴⁾ et Forfait urgences ^{(3)(4bis)} en établissements hospitaliers ⁽³⁰⁾	-	oui	oui
	Bloc P	Part S.S. RG*	PCE 1	PCE 2
	Equipeement optique 100% Santé ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	60% ^(a)	Frais réels	Frais réels
Dentaire	Autres équipement optique (verres et monture)			
	- équipement mixte combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	60% ^(b)	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- équipement libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾			
	a) 1 équipement Monture et / ou verres unifocaux - dont pour la monture	60% ^(c)	300 € 100 €	420 € 100 €
	b) 1 équipement Monture et / ou verres progressifs ⁽⁹⁾ - dont pour la monture		400 € 100 €	600 € ⁽¹⁰⁾ 100 €
	* Supplément forte correction ⁽¹¹⁾		+ 50 € / verre	+ 50 € / verre
	Lentilles ⁽¹²⁾			
	Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100% + 150 € ⁽¹³⁾	100% + 200 € ⁽¹³⁾
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	135 €	150 €
	Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾⁽³⁴⁾	-	450 €	450 €
Aides auditives	Soins et prothèses dentaires 100% Santé ⁽²⁾⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires			
	Inlay / Onlay (par acte)	70%	150%	200%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁵⁾		100%	140%
	Parodontologie non prise en charge par la SS (par an par bénéf) ⁽¹²⁾	-	200 €	300 €
	Prothèses dentaires ⁽²⁾			
	Prothèses dentaires remboursées par la S.S. : - Prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁶⁾ - Autres prothèses	70%	400% 400%	Frais réels 450%
	Orthodontie			
	Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	250%	400%
	Orthodontie adulte non prise en charge par la SS (par semestre) ⁽¹⁷⁾	-	-	300 €
Prestations complémentaires	Implants ⁽¹²⁾	-	300 €	400 €
	Equipements auditifs 100% Santé ⁽²³⁾	60%	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives ⁽²⁾⁽¹⁸⁾			
	- Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans - Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins	60%	950 € 1 400 €	1 100 € 1 400 €
Médicines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾	Accessoires ⁽¹⁹⁾		100%	100%
	Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens, Podologue, Pédiure, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.	-	3 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 240 € / an / famille)	4 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 320 € / an / famille)
	Cures thermales ⁽²²⁾	65%	100% TM + 200 €	100% + 360 €

Règlement des Frais Médicaux Amplitude – Améliorations de garanties ANNEXES DES GARANTIES 2022

Notes communes à l'ensemble des options

- (1) Vaccin prescrit ayant reçu une autorisation de mise sur le marché. Montant en euros : plafond par an et par bénéficiaire.
- (2) Le remboursement annuel des prestations est plafonné par bénéficiaire suivant les modalités définies dans l'article 12.5 du règlement. Au-delà de ce plafond, le remboursement est limité au montant du ticket modérateur, sauf pour les "Soins et Prothèses dentaires 100% Santé".
- (3) Sans limitation de durée et non limité en nombre pour le forfait urgences.
- (4) Prise en charge suivant les conditions définies au 6° de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale, en application de celui-ci, les forfaits journaliers dans les établissements de longue durée, les MAS ou EHPAD sont exclus de la prise en charge.
- (4bis) Prise en charge suivant les conditions définies de l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale
- (5) Equipement 100% Santé "Classe A", pris en charge dans les conditions définies par l'arrêté du 3 Décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13) portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix limites de vente définis par la réglementation.
Est également remboursée selon les mêmes conditions, la prestation d'appairage pour des verres d'indices de réfraction différents, la prestation d'adaptation visuelle et le supplément applicable pour les verres avec filtre (selon les conditions prévues à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale).
Pour les équipements combinant des verres « 100% Santé » et une monture libre, le remboursement des verres se réalise selon les dispositions de l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
La prestation d'adaptation visuelle est remboursée à hauteur du ticket modérateur.
- (6) Renouvellement :
 - pour les bénéficiaires de 16 ans et plus: après une période minimale de 24 mois après la dernière prise en charge,
 - pour les bénéficiaires de moins de 16 ans : après une période minimale de 12 mois après le dernier remboursement d'un équipement.
 Par dérogation, le renouvellement anticipé de ces équipements est possible dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
- (7) Dans le respect des minimums prévus par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 et dans la limite de prix fixés en application de l'article L. 165-3 du code de la Sécurité sociale.
Le remboursement de la monture se fait dans la limite des frais réellement engagés et dans la limite de 100 €.
- (8) Avec monture libre ou monture 100% Santé. Le remboursement de la monture libre est limité à 100 € par équipement.
- (9) Il s'agit d'un équipement remboursé par la Sécurité sociale comportant des verres progressifs ou multifocaux.
- (10) En cas de présence d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal dans un même équipement optique, le remboursement total par BTP-PRÉVOYANCE et le Régime de base ne peut excéder :
 - 560 €, si l'équipement comporte un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 610 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal, mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 700 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal, tous deux mentionnés au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 750 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 Ces montants s'entendent y compris les suppléments fortes corrections.
- (11) Dispositions applicables pour tous verres optiques sauf les verres des catégories suivantes :
 - les verres unifocaux listés dans le a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - et les verres multifocaux ou progressifs suivants et listés dans le c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 :
 - 1) verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries,
 - 2) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,
 - 3) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
- (12) Montant en euros : forfait par an et par bénéficiaire.
- (13) Montant en euros : par œil, par bénéficiaire et par an.
- (14) Soins et prothèses dentaires relevant du « 100% Santé », définis par la réglementation, dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.
- (15) Les soins dentaires s'entendent par les actes codés AXI, END, SDE et TDS des codes de regroupement de la CCAM Dentaire
- (16) Prothèses hors « 100% Santé », auxquelles s'appliquent des honoraires limites de facturation. Dans la limite des honoraires de facturation (LHF) fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.

A partir du niveau P3+, les prothèses à « honoraires maîtrisés » sont prises en charge à hauteur des frais réellement engagés, dans la limite des honoraires de facturation définis par la réglementation.

- (17) Prise en charge limitée à 6 semestres consécutifs
- (18) Limité à un appareil par oreille par période de quatre ans, par bénéficiaire et selon les conditions précisées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.
- (19) S'entendent comme pris en charge par la Sécurité sociale, les accessoires suivants :
 - ❖ Ecouteur,
 - ❖ Microphone,
 - ❖ Embout auriculaire pour :
 - bénéficiaire de moins 2 ans => 4 embouts / an / appareil
 - bénéficiaire de plus de 2 ans => 1 embout /an/appareil
 - ❖ Pile sans mercure.
- (20) Les médecines complémentaires et alternatives agréées comprennent les spécialités suivantes :
 - Ostéopathes titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Chiropracteurs diplômés par une école en France et membre de l'AFC ;
 - Acupuncteurs inscrits au conseil de l'ordre des médecins ;
 - Etiopathes inscrits au Registre National des Etiopathes auprès du Ministère chargé de la santé ;
 - Diététiciens titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Psychologues titulaires d'un diplôme universitaire de psychologie.Les soins doivent être effectués en France métropolitaine.
- (21) S'entend par bénéficiaire, en montant maximum par séance et dans la limite du nombre de séances indiquées par an et dans la limite d'un plafond annuel par famille. Remboursement sur la base de factures acquittées.
Les plafonds annuels par famille par niveau :
 - P3 : 160 € / an
 - P3+ : 240 € / an
 - P4 : 320 € / an
 - P5 : 450 € / an
 - P6 : 480 € / an
- (22) Montant en euros : limité à une cure par an et par bénéficiaire.
- (23) Prothèses auditives relevant du «100% Santé », définies par la réglementation, dans la limite des prix limites de vente (PLV) fixés par l'avis du 28 novembre 2018 relatif à la tarification des aides auditives visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Remboursement d'un équipement par période de quatre ans.

- (a) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du Prix Limite de Vente (PLV).
- (b) Pour les verres : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du PLV ;
Pour la monture : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 €.
- (c) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 € par verre et à 0,05 € pour la monture.
- (e) + 140 € / verre unifocal.

* Prise en charge de la Sécurité sociale Régime Général

OPTAM : le praticien est reconnu en catégorie Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

BR SS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

Notes spécifiques aux options régionales PCE 1 et PCE 2

- (30) A l'exclusion des prestations dites hôtelières (boissons, téléphone, TV, kit de nuit, blanchisserie, ...)
- (33) Le remboursement ne peut pas être inférieur à 85% des frais réels (moins le remboursement de la Sécurité sociale)
- (34) Prise en charge limitée à certains actes - contacter nos services pour plus d'informations.

Règlement des frais médicaux Amplitude - Extension familiale
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Gamme nationale

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L.1111-15 du code de la santé publique.

Options de la gamme nationale									
FUF Bloc S	Part S.S. RG ⁽¹⁾	S1	S2	S3	S3+	S4	S5 / S6		
Honoraires médicaux Consultations et visites (généralistes et spécialistes) Actes techniques médicaux Radiologie Soins externes	70% 60% à 70%	100%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)		
Honoraires paramédicaux Auxiliaires médicaux, soins infirmiers Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S. Transport	60% 65%	100%	100%	100%	160%	200%	200%		
Soins Courants Analyses et examens de laboratoires Médicaments Pharmacie remboursée par la S.S. Vaccins non remboursés par S.S. ⁽¹³⁾ Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S. Matériel médical ⁽¹²⁾ Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60% 65% 30% 15% - - 60%	100% 100% 100% 100% - - 100%	100% 100% 100% 100% - - 250%	100% 100% 100% 100% - - 350%	160% 100% 100% 100% - - 500%	200% 200% 100% 100% Tous vaccins 60 € / an / bénéf. 60 € / an / bénéf. 550%	200% 200% 100% 100% Tous vaccins 80 € / an / bénéf. 60 € / an / bénéf. 650%		
Hospitalisation Honoraires, Frais de séjour ⁽³⁾ Chambre particulière ⁽³⁾ Lit accompagnant pour enfants de moins de 12 ans ⁽³⁾ ou bénéficiaires de plus de 70 ans ⁽³⁾ Actes médicaux supérieurs à 120 € Forfait journalier ⁽¹⁴⁾ et Forfait urgences ⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾ en établissements hospitaliers	80% - - 100% - 1 forfait	100% - 23 € / jour 100%	100% - 23 € / jour 100%	100% (160% si OPTAM) 50 € / jour 23 € / jour 100%	160% (200% si OPTAM) 65 € / jour 23 € / jour 100%	200% (Frais réels si OPTAM) 80 € / jour 23 € / jour 100%	200% (Frais réels si OPTAM) 100 € / jour 23 € / jour 100%		
Bloc P	Part S.S. RG ⁽¹⁾	P1	P2	P3	P3+	P4	P5	P6	
Optique Equipement optique 100% Santé ⁽¹⁶⁾ Autre équipement optique (verres et monture) - Equipement combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽¹⁶⁾⁽⁷⁾ - Equipement libre ⁽¹⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾ <u>Equipement à verres unifocaux</u> Si partenaire Opticien Sévène Dans les autres cas <u>Equipement à verres progressifs</u> ⁽⁹⁾ Si partenaire Opticien Sévène Dans les autres cas <u>Supplément forte correction</u> ⁽¹⁷⁾ Lentilles ⁽¹²⁾ Lentilles remboursées par la S.S. Lentilles non remboursées par la S.S. Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾	60% ⁽¹⁶⁾ 60% ⁽¹⁶⁾ 60% ⁽¹⁶⁾ 60%	Frais réels Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres 100 € (50 € si < 16 ans) 200 € + 50 € / verre unifocal si ≥ 16 ans ⁽¹⁸⁾	Frais réels Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres 175 € 125 € 250 € 200 € + 50 € / verre	Frais réels Verres : Frais réels Monture : 100 € 200 € 150 € 300 € 250 € + 50 € / verre	Frais réels Verres : Frais réels Monture : 100 € 300 € 200 € 400 € 300 € + 50 € / verre	Frais réels Verres : Frais réels Monture : 100 € 350 € 250 € 500 € 400 € + 50 € / verre	Frais réels Verres : Frais réels Monture : 100 € 400 € 300 € 600 € ⁽¹⁹⁾ 500 € + 50 € / verre	Frais réels Verres : Frais réels Monture : 100 € 420 € 350 € 700 € ⁽¹⁹⁾ 600 € + 50 € / verre progressif ⁽¹⁹⁾	
Dentaire Soins et Prothèses dentaires 100% Santé ⁽²¹⁾⁽¹⁴⁾ Soins dentaires Inlay / onlay (par acte) Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹³⁾ Parodontologie non pris en charge par la S.S. (par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾ Prothèses dentaires ⁽¹²⁾ Prothèses dentaires remboursées par la S.S. : - Prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁴⁾ - Autres prothèses Orthodontie Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre) Orthodontie adulte non prise en charge par la S.S. (par semestre) ⁽¹⁷⁾ Implants (par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾ Si partenaire Implantologue Sévène Dans les autres cas	70% 70% - 70% 100% - - -	Frais réels 100% 100% - 125% 125% - -	Frais réels 100% 100% - 250% 200% - -	Frais réels 125% 100% 200 € 350% 200% 200 € 400 € 200 €	Frais réels 150% 100% 250 € Frais réels 450% 250% 300 € 300 € 600 € 300 €	Frais réels 200% 100% 300 € Frais réels 500% 300% 400 € 400 € 800 € 400 €	Frais réels 250% 300% 350 € Frais réels 550% 400% 500 € 1 000 € 500 €	Frais réels 300% 300% 400 € Frais réels 600% 400% 600 € 1 200 € 800 €	
Aides auditives Equipements auditifs 100% Santé ⁽²²⁾ Autres Prothèses auditives ⁽¹⁴⁾ - Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans Si partenaire Audioprothésiste Sévène Dans les autres cas - Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins Accessoires ⁽¹⁹⁾	60% 60%	Frais réels 400 € 1 400 € 100%	Frais réels 1 000 € 950 € 1 400 € 100%	Frais réels 1 100 € 950 € 1 400 € 100%	Frais réels 1 200 € 950 € 1 400 € 100%	Frais réels 1 350 € 1 100 € 1 400 € 100%	Frais réels 1 500 € 1 100 € 1 400 € 100%	Frais réels 1 700 € 1 300 € 1 700 € 100%	
Prestations complémentaires Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾ Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens Séances de Psychologues non remboursées par la S.S. Cures thermales ⁽²²⁾	- 65%	- 65%	- 100% + 100 €	2 x 40 € 100% + 150 €	3 x 40 € 100% + 300 €	4 x 40 € 100% + 300 €	4 x 50 € 100% + 300 €	4 x 60 € 100% + 300 €	
Module additionnel facultatif Services d'assistance	-	en option	en option	en option	en option	en option	en option	Inclus	

Règlement des frais médicaux Amplitude - Extension familiale
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Options régionales PCE 1 et PCE 2

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L.1111-15 du code de la santé publique.

Options régionales				
réservées aux entreprises des départements 01,03,07,15,21,26,38,42,43,58,63,69,71,73,74,89 selon les modalités définies à l'article 2 de l'annexe des « Dispositions spécifiques aux groupes fermés »				
Bloc S		Part S.S. RG*	PCE 1	PCE 2
Soins courants	Honoraires médicaux			
	Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70%	175% (200% si OPTAM)	200% (250% si OPTAM)
	Actes techniques médicaux			
	Radiologie		160% (200% si OPTAM)	200% (250% si OPTAM)
	Soins externes	60% à 70%	100%	100%
	Honoraires paramédicaux			
	Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60%	100%	100%
	Séances d'accompagnement psychologique			
	remboursées par la S.S.			
	Transports	65%		
Hospitalisation	Analyses et examens de laboratoire	60%	100%	100%
	Médicaments			
	Pharmacie remboursées par la S.S.	65% - 30% 15%	100%	100%
	Vaccins non remboursés par la S.S. ⁽¹⁾	-	Vaccin anti-grippe : 15 €	Tous vaccins : 60 €
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	40 € / an / bénéficiaire	60 € / an / bénéficiaire
	Matériel médical ⁽²⁾			
	Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	300%	550%
	Honoraires			
	Honoraires, frais de séjour ⁽³⁾⁽³⁰⁾	80%	175% (200% si OPTAM)	200% (250% si OPTAM)
	Chambre particulière dès le 1 ^{er} jour ⁽³⁾⁽³⁰⁾	-	70 € / jour	90 € / jour
Optique	Lit accompagnant ⁽³⁰⁾	-	23 € / jour ⁽³⁾ pour les enfants de -15 ans	23 € / jour ⁽³⁾ pour les enfants de -15 ans
	Actes médicaux supérieurs à 120 €	100 % - 1 forfait	100%	100%
	Forfait journalier ⁽³⁾⁽⁴⁾ et Forfait urgences ⁽³⁾⁽⁴⁾⁽³⁵⁾ en établissements hospitaliers ⁽³⁵⁾	-	oui	oui
	Divers : TV - Téléphone si hospitalisé > 15 jours	-	-	-
Bloc P		Part S.S. RG*	PCE 1	PCE 2
Optique	Equipement optique 100% Santé ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	60% ⁽⁶⁾	Frais réels	Frais réels
	Autres équipement optique (verres et monture)			
	- équipement mixte combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	60% ⁽⁶⁾	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- équipement libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾			
	a) 1 équipement Monture et / ou verres unifocaux	60% ⁽⁶⁾	300 €	420 €
	- dont pour la monture		100 €	100 €
	b) 1 équipement Monture et / ou verres progressifs ⁽⁹⁾		400 €	600 € ⁽¹⁰⁾
	- dont pour la monture		100 €	100 €
	* Supplément forte correction ⁽¹¹⁾		+50 € / verre	+50 € / verre
	Lentilles ⁽¹²⁾			
Dentaire	Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100% + 150 € ⁽³³⁾	100% + 200 € ⁽³³⁾
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	135 €	150 €
	Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾⁽³⁴⁾	-	450 €	450 €
	Soins et prothèses dentaires 100% Santé ⁽²⁾⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires			
	Inlay / Onlay (par acte)	70%	150%	200%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁵⁾		100%	140%
	Parodontologie non prise en charge par la SS (par an par bénéf) ⁽¹²⁾	-	200 €	300 €
	Prothèses dentaires ⁽²⁾			
	Prothèses dentaires remboursées par la S.S. :			
Aides auditives	- Prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁶⁾	70%	400%	Frais réels
	- Autres prothèses		400%	450%
	Orthodontie			
	Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	250%	400%
	Orthodontie adulte non prise en charge par la SS (par semestre) ⁽¹⁷⁾	-	-	300 €
	Implants ⁽¹²⁾	-	300 €	400 €
	Equipements auditifs 100% Santé ⁽²⁾⁽¹⁸⁾	60%	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives ⁽²⁾⁽¹⁸⁾			
	- Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans	60%	950 €	1 100 €
	- Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins		1 400 €	1 400 €
Prestations complémentaires	Accessoires ⁽¹⁹⁾		100%	100%
	Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾	-	3 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond 240 € / an / famille)	4 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 320 € / an / famille)
	Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens, Podologue, Pédiacre, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.			
Module additionnel facultatif	Cures thermales ⁽²²⁾	65%	100% TM + 200 €	100% + 360 €
	Services d'assistance	-	en option	en option

Règlement des Frais Médicaux Amplitude - Extension familiale ANNEXES DES GARANTIES 2022

Notes communes à l'ensemble des options

- (1) Vaccin prescrit ayant reçu une autorisation de mise sur le marché. Montant en euros : plafond par an et par bénéficiaire.
- (2) Le remboursement annuel des prestations est plafonné par bénéficiaire suivant les modalités définies dans l'article 12.5 du règlement. Au-delà de ce plafond, le remboursement est limité au montant du ticket modérateur, sauf pour les "Soins et Prothèses dentaires 100% Santé".
- (3) Sans limitation de durée et non limité en nombre pour le forfait urgences.
- (4) Prise en charge suivant les conditions définies au 6° de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale, en application de celui-ci, les forfaits journaliers dans les établissements de longue durée, les MAS ou EHPAD sont exclus de la prise en charge.
- (4bis) Prise en charge suivant les conditions définies de l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale
- (5) Equipement 100% Santé "Classe A", pris en charge dans les conditions définies par l'arrêté du 3 Décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13) portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix limites de vente définis par la réglementation.
Est également remboursée selon les mêmes conditions, la prestation d'appairage pour des verres d'indices de réfraction différents, la prestation d'adaptation visuelle et le supplément applicable pour les verres avec filtre (selon les conditions prévues à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale).
Pour les équipements combinant des verres « 100% Santé » et une monture libre, le remboursement des verres se réalise selon les dispositions de l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
La prestation d'adaptation visuelle est remboursée à hauteur du ticket modérateur.
- (6) Renouvellement :
 - pour les bénéficiaires de 16 ans et plus : après une période minimale de 24 mois après la dernière prise en charge,
 - pour les bénéficiaires de moins de 16 ans : après une période minimale de 12 mois après le dernier remboursement d'un équipement.
 Par dérogation, le renouvellement anticipé de ces équipements est possible dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
- (7) Dans le respect des minimums prévus par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 et dans la limite de prix fixés en application de l'article L. 165-3 du code de la Sécurité sociale. Le remboursement de la monture se fait dans la limite des frais réellement engagés et dans la limite de 100 €.
- (8) Avec monture libre ou monture 100% Santé. Le remboursement de la monture libre est limité à 100 € par équipement.
- (9) Il s'agit d'un équipement remboursé par la Sécurité sociale comportant des verres progressifs ou multifocaux.
- (10) En cas de présence d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal dans un même équipement optique, le remboursement total par BTP-PRÉVOYANCE et le Régime de base ne peut excéder :
 - 560 €, si l'équipement comporte un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 610 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal, mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 700 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal, tous deux mentionnés au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 750 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 Ces montants s'entendent y compris les suppléments fortes corrections.
- (11) Dispositions applicables pour tous verres optiques sauf les verres des catégories suivantes :
 - les verres unifocaux listés dans le a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - et les verres multifocaux ou progressifs suivants et listés dans le c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 :
 - 1) verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries
 - 2) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries
 - 3) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
- (12) Montant en euros : forfait par an et par bénéficiaire.
- (13) Montant en euros : par œil, par bénéficiaire et par an.
- (14) Soins et prothèses dentaires relevant du « 100% Santé », définis par la réglementation, dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.
- (15) Les soins dentaires s'entendent par les actes codés AXI, END, SDE et TDS des codes de regroupement de la CCAM Dentaire.
- (16) Prothèses hors « 100% Santé », auxquelles s'appliquent des honoraires limites de facturation. Dans la limite des honoraires de facturation (LHF) fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.
A partir du niveau P3+, les prothèses à « honoraires maîtrisés » sont prises en charge à hauteur des frais réellement engagés, dans la limite des honoraires de facturation définis par la réglementation.

- (17) Prise en charge limitée à 6 semestres consécutifs
- (18) Limité à un appareil par oreille par période de quatre ans, par bénéficiaire et selon les conditions précisées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale
- (19) S'entend comme pris en charge par la Sécurité sociale, les accessoires suivants :
- ❖ Ecouteur
 - ❖ Microphone
 - ❖ Embout auriculaire pour :
 - bénéficiaire de moins 2 ans => 4 embouts / an / appareil
 - bénéficiaire de plus de 2 ans => 1 embout / an / appareil
 - ❖ Pile sans mercure.
- (20) Les médecines complémentaires et alternatives agréées comprennent les spécialités suivantes :
- Ostéopathes titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Chiropracteurs diplômés par une école en France et membre de l'AFC ;
 - Acupuncteurs inscrits au conseil de l'ordre des médecins ;
 - Etiopathes inscrits au Registre National des Etiopathes auprès du Ministère chargé de la santé ;
 - Diététiciens titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Psychologues titulaires d'un diplôme universitaire de psychologie.
- Les soins doivent être effectués en France métropolitaine.
- (21) S'entend par bénéficiaire, en montant maximum par séance et dans la limite du nombre de séances indiquées par an et dans la limite d'un plafond annuel par famille.
- (22) Remboursement sur la base de factures acquittées.
- Les plafonds annuels par famille par niveau :
- P3 : 160 € / an
 - P3+ : 240 € / an
 - P4 : 320 € / an
 - P5 : 450 € / an
 - P6 : 480 € / an
- (23) Montant en euros : limité à une cure par an et par bénéficiaire.
- (24) Prothèses auditives relevant du "100% Santé", définies par la réglementation, dans la limite des prix limites de vente (PLV) fixés par l'avis du 28 novembre 2018 relatif à la tarification des aides auditives visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.
- Remboursement d'un équipement par période de quatre ans.
- a) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du Prix Limite de Vente (PLV).
- b) Pour les verres : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du PLV ;
Pour la monture : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 €.
- c) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 € par verre et à 0,05 € pour la monture.
- d) +75 € / verre unifocal si bénéficiaire âgé de moins de 16 ans.
- e) + 140 € / verre unifocal .

* Prise en charge de la Sécurité sociale Régime Général

OPTAM : le praticien est reconnu en catégorie Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

BR SS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

Notes spécifiques aux options régionales PCE 1 et PCE 2

(30) A l'exclusion des prestations dites hôtelières (boissons, téléphone, TV, kit de nuit, blanchisserie, ...).

(33) Le remboursement ne peut pas être inférieur à 85% des frais réels (moins le remboursement de la Sécurité sociale).

(34) Prise en charge limitée à certains actes - contacter nos services pour plus d'informations.

Règlement des frais médicaux individuels des Retraités
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Gamme nationale

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité Sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L.1111-15 du Code de la santé.

Options de la gamme nationale								
FURM Bloc S		Part S.S. RG ⁽¹⁾	S1	S2	S3	S3+	S4	S5 / S6
Soins Courants	Honoraires médicaux Consultations et visites (généralistes et spécialistes) Actes techniques médicaux Radiologie	70%	100%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Soins externes Honoraires paramédicaux Auxiliaires médicaux, soins infirmiers Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S. Transport	60% à 70%						
	Analyses et examens de laboratoires	60%	100%	100%	100%	160%	200%	200%
	Médicaments							
	Pharmacie remboursées par la S.S.	65%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		30%						
		15%						
	Vaccins non remboursés par S.S. ⁽¹¹⁾	-	-	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Tous vaccins 60 €	Tous vaccins 60 €
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	-	-	30 € / an / bénéf.	40 € / an / bénéf.	60 € / an / bénéf.	80 € / an / bénéf.
	Matériel médical ⁽¹²⁾ Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	100%	250%	350%	500%	550%	650%
Hospitalisation	Honoraires Honoraires, Frais de séjour ⁽¹³⁾	80%	100%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Chambre particulière ⁽¹⁴⁾	-	-	-	50 € / jour	65 € / jour	80 € / jour	100 € / jour
	Lit accompagnant pour enfants de moins de 12 ans ⁽¹⁵⁾ ou bénéficiaires de plus de 70 ans ⁽¹⁶⁾	-	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour
	Actes médicaux supérieurs à 120 €	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Forfait journalier ⁽¹⁷⁾ et Forfait urgences ⁽¹⁸⁾ en établissements hospitaliers	-	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Bloc P		Part S.S. RG ⁽¹⁾	P1	P2	P3	P3+	P4	P5
Optique	Équipement optique 100% Santé ⁽¹⁹⁾ Autre équipement optique (verres et monture)	60% ⁽⁸⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	- Équipement combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁹⁾⁽⁷⁾	60% ⁽⁸⁾	Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres	Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- Équipement libre ⁽⁸⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾ <u>Équipement à verres unifocaux</u> Si partenaire Opticien Séviane Dans les autres cas		100 € (50 € si < 16 ans) ⁽⁸⁾	175 € 125 €	200 € 150 €	300 € 200 €	350 € 250 €	400 € 300 €
	<u>Équipement à verres progressifs</u> ⁽⁸⁾ Si partenaire Opticien Séviane Dans les autres cas	60% ⁽⁸⁾	200 €	250 € 200 €	300 € 250 €	400 € 300 €	500 € 400 €	600 € ⁽¹⁰⁾ 500 €
	<u>Supplément forte correction</u> ⁽¹¹⁾		+ 50 € / verre unifocal si ≥ 16 ans ⁽⁸⁾	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre progressif ⁽⁹⁾
	Lentilles ⁽¹²⁾ Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100%	100% + 120 €	100% + 120 €	100% + 150 €	100% + 200 €	100% + 200 €
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	-	-	80 € 125 €	150 € 200 €	175 € 250 €	250 € 300 €
	Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾	-	-	-	200 € / œil	300 € / œil	400 € / œil	500 € / œil
Dentaire	Soins et Prothèses dentaires 100% Santé ⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires Inlay / onlay (par acte)		100%	100%	125%	150%	200%	250%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁵⁾ Parodontologie non pris en charge par la S.S. (par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾	70%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Prothèses dentaires ⁽¹²⁾ Prothèses dentaires remboursées par la S.S. : - Prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁶⁾ - Autres prothèses	70%	-	-	200 €	250 €	300 €	350 €
	Orthodontie Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre) Orthodontie adulte non prise en charge par la S.S. (par semestre) ⁽¹⁷⁾	100%	125%	200%	200%	250%	300%	400%
	Implants (par an par bénéficiaire) ⁽¹²⁾ Si partenaire Implantologie Séviane Dans les autres cas	-	-	-	400 € 200 €	600 € 300 €	800 € 400 €	1 000 € 500 €
	Équipements auditifs 100% Santé ⁽¹⁸⁾	60%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives ⁽¹⁸⁾⁽¹⁵⁾ - Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans Si partenaire Audioprothésiste Séviane Dans les autres cas		400 €	1 000 € 950 €	1 100 € 950 €	1 200 € 950 €	1 350 € 1 100 €	1 500 € 1 300 €
	- Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins	60%	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 700 €
	Accessoires ⁽¹⁹⁾		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Prestations complémentaires	Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾ Chiropracteurs, Acupuncteurs, Eliopathes, Diététiciens, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.	-	-	-	2 x 40 €	3 x 40 €	4 x 40 €	4 x 50 €
	Cures thermales ⁽²²⁾	65%	65%	100% + 100 €	100% + 150 €	100% + 150 €	100% + 300 €	100% + 300 €
Module additionnel facultatif	Services d'assistance	-	en option	en option	en option	en option	en option	Inclus

Règlement des frais médicaux individuels des Retraités
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Options régionales PCE 1, PNPC et PCE 2

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et du L.1111-15 du code de la santé

Options régionales				
Selon les modalités définies à l'article 2 du présent règlement les options régionales sont réservées aux adhérents domiciliés dans les départements suivants : a) Options PCE 1 et PCE 2 : 01, 03, 07, 15, 21, 26, 38, 42, 43, 58, 63, 69, 71, 73, 74, 89 b) Option PNPC : 56 et 62				
Bloc S		Part S.S. RG*	PCE 1 / PNPC	PCE 2
Soins courants	Honoraires médicaux Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70%	175% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Actes techniques médicaux		160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Radiologie			
	Soins externes	60% à 70%	100%	100%
	Honoraires paramédicaux Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60%	100%	100%
	Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S.			
	Transports	65%		
	Analyses et examens de laboratoire	60%	100%	100%
	Médicaments	65% - 30% 15%	100%	100%
	Pharmacie remboursées par la S.S.			
Hospitalisation	Vaccins non remboursés par la S.S. ⁽¹⁾	-	Vaccin anti-grippe : 15 €	Tous vaccins : 60 €
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	40 € / an / bénéficiaire	60 € / an / bénéficiaire
	Matériel médical ⁽²⁾			
	Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	300%	550%
Bloc P		Part S.S. RG*	PCE 1 / PNPC	PCE 2
Optique	Equipement optique 100% Santé ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	60% ^(a)	Frais réels	Frais réels
	Autres équipement optique (verres et monture) - équipement mixte combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	60% ^(b)	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- équipement libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾			
	a) 1 équipement Monture et / ou verres unifocaux - dont pour la monture	60% ^(c)	300 € 100 €	420 € 100 €
	b) 1 équipement Monture et / ou verres progressifs ⁽⁹⁾ - dont pour la monture		400 € 100 €	600 € ⁽¹⁰⁾ 100 €
	* Supplément forte correction ⁽¹¹⁾		+ 50 € / verre	+ 50 € / verre
	Lentilles ⁽¹²⁾			
	Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100% + 150 € ⁽³³⁾	100% + 200 € ⁽³³⁾
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	135 €	150 €
	Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾⁽³⁴⁾	-	450 €	450 €
Dentaire	Soins et prothèses dentaires 100% Santé ⁽²⁾⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires			
	Inlay / Onlay (par acte)	70%	150%	200%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁵⁾		100%	140%
	Parodontologie non prise en charge par la SS (par an par bénéf) ⁽¹²⁾	-	200 €	300 €
	Prothèses dentaires ⁽²⁾			
	Prothèses dentaires remboursées par la S.S. : - Prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁶⁾ - Autres prothèses	70%	400% 400%	Frais réels 450%
	Orthodontie			
	Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	250%	400%
	Orthodontie adulte non prise en charge par la SS (par semestre) ⁽¹⁷⁾	-	-	300 €
Aides auditives	Implants ⁽¹²⁾	-	300 €	400 €
	Equipements auditifs 100% Santé ⁽²³⁾	60%	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives ⁽²⁴⁾⁽¹⁸⁾			
	- Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans - Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins	60%	950 € 1 400 €	1 100 € 1 400 €
Prestations complémentaires	Accessoires ⁽¹⁹⁾		100%	100%
	Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾ Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens, Podologue, Pédicure, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.	-	3 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 240 € / an / famille)	4 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 320 € / an / famille)
	Cures thermales ⁽²²⁾	65%	100% TM + 200 €	100% + 360 €
Module additionnel facultatif	Services d'assistance	-	en option	en option

Règlement des frais médicaux individuels des Retraités ANNEXES DES GARANTIES 2022

Notes communes à l'ensemble des options

- (1) Vaccin prescrit ayant reçu une autorisation de mise sur le marché. Montant en euros : plafond par an et par bénéficiaire
- (2) Le remboursement annuel des prestations est plafonné par bénéficiaire suivant les modalités définies dans l'article 12.5 du règlement. Au-delà de ce plafond, le remboursement est limité au montant du ticket modérateur, sauf pour les "Soins et Prothèses dentaires 100% Santé".
- (3) Sans limitation de durée et non limité en nombre pour le forfait urgences.
- (3 bis) Limité à 90 jours par hospitalisation.
- (4) Prise en charge suivant les conditions définies au 6° de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale, en application de celui-ci, les forfaits journaliers dans les établissements de longue durée, les MAS ou EHPAD sont exclus de la prise en charge.
- (4bis) Prise en charge suivant les conditions définies de l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale.
- (5) Equipement 100% Santé "Classe A", pris en charge dans les conditions définies par l'arrêté du 3 Décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13) portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix limites de vente définis par la réglementation.
Est également remboursée selon les mêmes conditions, la prestation d'appairage pour des verres d'indices de réfraction différents, la prestation d'adaptation visuelle et le supplément applicable pour les verres avec filtre (selon les conditions prévues à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale).
Pour les équipements combinant des verres « 100% Santé » et une monture libre, le remboursement des verres se réalise selon les dispositions de l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
La prestation d'adaptation visuelle est remboursée à hauteur du ticket modérateur.
- (6) Renouvellement :
 - pour les bénéficiaires de 16 ans et plus : après une période minimale de 24 mois après la dernière prise en charge,
 - pour les bénéficiaires de moins de 16 ans : après une période minimale de 12 mois après le dernier Remboursement d'un équipement.
 Par dérogation, le renouvellement anticipé de ces équipements est possible dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
- (7) Dans le respect des minimums prévus par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 et dans la limite de prix fixés en application de l'article L. 165-3 du code de la Sécurité sociale.
Le remboursement de la monture se fait dans la limite des frais réellement engagés et dans la limite de 100 €.
- (8) Avec monture libre ou monture 100% Santé. Le remboursement de la monture libre est limité à 100 € par équipement.
- (9) Il s'agit d'un équipement remboursé par la Sécurité sociale comportant des verres progressifs ou multifocaux.
- (10) En cas de présence d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal dans un même équipement optique, le remboursement total par BTP-PRÉVOYANCE et le Régime de base ne peut excéder :
 - 560 €, si l'équipement comporte un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 610 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal, mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 700 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal, tous deux mentionnés au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 750 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 Ces montants s'entendent y compris les suppléments fortes corrections.
- (11) Dispositions applicables pour tous verres optiques sauf les verres des catégories suivantes :
 - les verres unifocaux listés dans le a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - et les verres multifocaux ou progressifs suivants et listés dans le c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 :
 - 1) verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries ;
 - 2) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;
 - 3) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
- (12) Montant en euros : forfait par an et par bénéficiaire.
- (13) Montant en euros : par œil, par bénéficiaire et par an.
- (14) Soins et prothèses dentaires relevant du « 100% Santé », définis par la réglementation, dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.
- (15) Les soins dentaires s'entendent par les actes codés AXI, END, SDE et TDS des codes de regroupement de la CCAM Dentaire
- (16) Prothèses hors « 100% Santé », auxquelles s'appliquent des honoraires limites de facturation. Dans la limite des honoraires de facturation (LHF) fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.

A partir du niveau P3+, les prothèses à « honoraires maîtrisés » sont prises en charge à hauteur des frais réellement engagés, dans la limite des honoraires de facturation définis par la réglementation.

- (17) Prise en charge limitée à 6 semestres consécutifs.
- (18) Limité à un appareil par oreille par période de quatre ans, par bénéficiaire et selon les conditions précisées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.
- (19) S'entendent comme pris en charge par la Sécurité sociale, les accessoires suivants :
- ❖ Ecouteur
 - ❖ Microphone
 - ❖ Embout auriculaire pour :
 - bénéficiaire de moins 2 ans => 4 embouts / an / appareil
 - bénéficiaire de plus de 2 ans => 1 embout /an/appareil
 - ❖ Pile sans mercure.
- (20) Les médecines complémentaires et alternatives agréées comprennent les spécialités suivantes :
- Ostéopathes titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Chiropracteurs diplômés par une école en France et membre de l'AFC ;
 - Acupuncteurs inscrits au conseil de l'ordre des médecins ;
 - Etiopathes inscrits au Registre National des Etiopathes auprès du Ministère chargé de la santé ;
 - Diététiciens titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Psychologues titulaires d'un diplôme universitaire de psychologie.
- Les soins doivent être effectués en France métropolitaine
- (21) S'entend par bénéficiaire, en montant maximum par séance et dans la limite du nombre de séances indiquées par an et dans la limite d'un plafond annuel par famille. Remboursement sur la base de factures acquittées.
- Les plafonds annuels par famille par niveau :
- P3 : 160 € / an
 - P3+ : 240 € / an
 - P4 : 320 € / an
 - P5 : 450 € / an
 - P6 : 480 € / an
- (22) Montant en euros : limité à une cure par an et par bénéficiaire.
- (23) Prothèses auditives relevant du "100% Santé", définies par la réglementation, dans la limite des prix limites de vente (PLV) fixés par l'avis du 28 novembre 2018 relatif à la tarification des aides auditives visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.
- Remboursement d'un équipement par période de quatre ans.

- a) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du Prix Limite de Vente (PLV)
- b) Pour les verres : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du PLV ;
Pour la monture : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 €.
- c) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 € par verre et à 0,05 € pour la monture
- d) +75 € / verre unifocal si bénéficiaire âgé de moins de 16 ans.
- e) + 140 € / verre unifocal .

* Prise en charge de la Sécurité sociale Régime Général

OPTAM : le praticien est reconnu en catégorie Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

BR SS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

Notes spécifiques aux options régionales PCE 1, PCE 2 et PNPC

- (30) A l'exclusion des prestations dites hôtelières (boissons, téléphone, TV, kit de nuit, blanchisserie, ...).
- (33) Le remboursement ne peut pas être inférieur à 85% des frais réels (moins le remboursement de la Sécurité sociale).
- (34) Prise en charge limitée à certains actes - contacter nos services pour plus d'informations.

Notes spécifiques aux modules additionnels (groupe fermé) "BTP Santé plus"

- (50) N'est plus commercialisé depuis le 01/01/2013.
- (51) Versée pour toute personne couverte âgée de moins de 65 ans au moment du décès.

Règlement des frais médicaux individuels des Actifs
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Gamme nationale

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L.162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L.162-5-3 du code de la Sécurité sociale et L.1111-15 du Code de la santé.

Options de la gamme nationale									
Bloc S		Part S.S. RG	S1	S2	S3	S3+	S4	S5 / S6	
Soins Courants	Honoraires médicaux Consultations et visites (généralistes et spécialistes)	70%	100%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	
	Actes techniques médicaux Radiologie Soins externes	60% à 70%							
	Honoraires paramédicaux Auxiliaires médicaux, soins infirmiers Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S. Transport	60%	100%	100%	100%	160%	200%	200%	
	Analyses et examens de laboratoires	60%	100%	100%	100%	160%	200%	200%	
	Médicaments	65%	100%						
	Pharmacie remboursées par la S.S.	30%	30%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Vaccins non remboursés par S.S. (1)	-	-	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Vaccin anti-grippe 15 €	Tous vaccins 60 €	Tous vaccins 60 €	
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	-	-	30 € / an / bénéf.	40 € / an / bénéf.	60 € / an / bénéf.	80 € / an / bénéficiaire	
	Matériel médical (2) Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	100%	250%	350%	500%	550%	650%	
Hospitalisation	Honoraires								
	Honoraires, Frais de séjour (3)	80%	100%	100%	100% (160% si OPTAM)	160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)	
	Chambre particulière (3a)	-	-	-	50 € / jour	65 € / jour	80 € / jour	100 € / jour	
	Lit accompagnant pour enfants de moins de 12 ans (3a)	-	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	23 € / jour	
	ou bénéficiaires de plus de 70 ans (3a)	-							
Optique	Actes médicaux supérieurs à 120 €	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
	Forfait journalier (14) et Forfait urgences (14) en établissements hospitaliers	-	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
Bloc P		Part S.S. RG	P1	P2	P3	P3+	P4	P5	P6
Equipe optique 100% Santé (20)		60% (4)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Optique	Autre équipement optique (verres et monture)								
	- Equipement combinant des verres 100% Santé et une monture libre (4)(7)	60% (4)	Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres	Verres : Frais réels Monture : forfait équipement libre, sous déduction du prix de verres	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- Equipement libre (6)(7)(8)								
	Equipe à verres unifocaux								
	Si partenaire Opticien Séviane		100 €	175 €	200 €	300 €	350 €	400 €	420 €
	Dans les autres cas		(50 € si < 16 ans)	125 €	150 €	200 €	250 €	300 €	350 €
	Equipe à verres progressifs (9)	60% (4)							
	Si partenaire Opticien Séviane		200 €	250 €	300 €	400 €	500 €	600 € (10)	700 € (10)
	Dans les autres cas			200 €	250 €	300 €	400 €	500 €	600 €
	Supplément forte correction (11)		+ 50 € / verre unifocal si ≥ 16 ans (4)	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre	+ 50 € / verre progressif (4)
Dentaire	Lentilles (12)								
	Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100%	100% + 120 €	100% + 120 €	100% + 150 €	100% + 200 €	100% + 200 €	100% + 250 €
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	-	-	80 €	125 €	150 €	175 €	250 €
	Chirurgie réfractive de la vue (13)	-	-	-	200 € / oeil	300 € / oeil	400 € / oeil	500 € / oeil	500 € / oeil
Aides auditives	Soins et Prothèses dentaires 100% Santé (2)(14)	70%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Soins dentaires								
	Inlay / onlay (par acte)	70%	100%	100%	125%	150%	200%	250%	300%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. (15)		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Parodontologie non prise en charge par la S.S. (par an par bénéficiaire) (12)	-	-	-	200 €	250 €	300 €	350 €	400 €
	Prothèses dentaires (2)								
	Prothèses dentaires remboursées par la S.S. :								
	- Prothèses à honoraires maîtrisés (16)	70%	125%	250%	350%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	- Autres prothèses					450%	500%	550%	600%
	Orthodontie								
Prestations complémentaires	Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	125%	200%	200%	250%	300%	400%	400%
	Orthodontie adulte non prise en charge par la S.S. (par semestre) (17)	-	-	-	200 €	300 €	400 €	500 €	600 €
	Implants (par an par bénéficiaire) (15)								
	Si partenaire Implantologue Séviane	-	-	-	400 €	600 €	800 €	1 000 €	1 200 €
	Dans les autres cas				200 €	300 €	400 €	500 €	600 €
	Equipements auditifs 100% Santé (20)	60%	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives (21)(18)								
	- Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans								
	Si partenaire Audioprothésiste Séviane	60%	400 €	1 000 €	1 100 €	1 200 €	1 350 €	1 500 €	1 700 €
Module additionnel facultatif	Dans les autres cas		950 €	950 €	950 €	950 €	1 100 €	1 100 €	1 300 €
	- Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins		1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 400 €	1 700 €
	Accessoires (19)		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Médecines complémentaires et alternatives agréées (20)(21)								
	Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S.	-	-	-	2 x 40 €	3 x 40 €	4 x 40 €	4 x 50 €	4 x 60 €
	Cures thermales (22)	65%	65%	100% + 100 €	100% + 150 €	100% + 150 €	100% + 300 €	100% + 300 €	100% + 300 €
	Services d'assistance	-	en option	en option	en option	en option	en option	en option	Inclus

Règlement des frais médicaux individuel des Actifs
ANNEXES DES GARANTIES 2022
Options régionales PCE 1, PNPC et PCE 2

Toutes les garanties formulées en % s'entendent :

- En pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Part de la Sécurité sociale comprise

Tous les remboursements s'entendent :

- Dans la limite des frais engagés et pour les montants déclarés à la Sécurité sociale
- À l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées au II et III de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale
- À l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés à l'8° de l'article L. 162-5 du code de la Sécurité sociale
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la Sécurité sociale et du L. 1111-15 du code de la santé

Options régionales				
Selon les modalités définies à l'article 2 du présent règlement les options régionales sont réservées aux adhérents domiciliés dans les départements suivants :				
a) Options PCE 1 et PCE 2 : 01, 03, 07, 15, 21, 26, 38, 42, 43, 58, 63, 69, 71, 73, 74, 89				
b) Option PNPC : 56 et 62				
Bloc S	Part S.S. RG*	PCE 1 / PNPC	PCE 2	
Soins courants	Honoraires médicaux			
	Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70%	175% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Actes techniques médicaux		160% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Radiologie			
	Soins externes	60% à 70%	100%	100%
	Honoraires paramédicaux			
	Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60%	100%	100%
	Séances d'accompagnement psychologique remboursées par la S.S.			
	Transports	65%		
	Analyses et examens de laboratoire	60%	100%	100%
Hospitalisation	Médicaments			
	Pharmacie remboursées par la S.S.	65% / 30%	100%	100%
	Vaccins non remboursés par la S.S. ⁽¹⁾	-	Vaccin anti-grippe : 15 €	Tous vaccins : 60 €
	Contraception féminine prescrite, non remboursée par la S.S.	-	40 € / an / bénéficiaire	60 € / an / bénéficiaire
	Matériel médical⁽²⁾			
	Appareillages orthopédiques et autres prothèses	60%	300%	550%
	Honoraires			
Hospitalisation	Honoraires, frais de séjour ⁽³⁾⁽³⁰⁾	80%	175% (200% si OPTAM)	200% (Frais réels si OPTAM)
	Chambre particulière dès le 1 ^{er} jour ⁽³⁾⁽³⁰⁾	-	70 € / jour	90 € / jour
	Lit accompagnant pour les enfants de -15 ans ⁽³⁾⁽³⁰⁾	-	23 € / jour	23 € / jour
	Actes médicaux supérieurs à 120 €	100 % - 1 forfait	100%	100%
	Forfait journalier⁽³⁾⁽⁴⁾ et Forfait urgences^{(3)(4bis)} en établissements hospitaliers⁽³⁰⁾	-	oui	oui
Bloc P	Part S.S. RG*	PCE 1 / PNPC	PCE 2	
Optique	Equipement optique 100% Santé ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	60% ^(a)	Frais réels	Frais réels
	Autres équipement optique (verres et monture)			
	- équipement mixte combinant des verres 100% Santé et une monture libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	60% ^(b)	Verres : Frais réels Monture : 100 €	Verres : Frais réels Monture : 100 €
	- équipement libre ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾			
	a) 1 équipement Monture et / ou verres unifocaux - dont pour la monture	60% ^(c)	300 € 100 €	420 € 100 €
	b) 1 équipement Monture et / ou verres progressifs ⁽⁹⁾ - dont pour la monture		400 € 100 €	600 € ⁽¹⁰⁾ 100 €
	* Supplément forte correction ⁽¹¹⁾		+50 € / verre	+50 € / verre
	Lentilles⁽¹²⁾			
Dentaire	Lentilles remboursées par la S.S.	60%	100% + 150€ ⁽¹³⁾	100% + 200 € ⁽¹³⁾
	Lentilles non remboursées par la S.S.	-	135,00 €	150,00 €
	Chirurgie réfractive de la vue ⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾	-	450 €	450 €
	Soins et prothèses dentaires 100% Santé ⁽¹²⁾⁽¹⁴⁾	70%	Frais réels	Frais réels
Dentaire	Soins dentaires			
	Inlay / Onlay (par acte)	70%	150%	200%
	Autres Soins dentaires pris en charge par la S.S. ⁽¹⁵⁾		100%	140%
	Parodontologie non prise en charge par la SS (par an par bénéf) ⁽¹²⁾	-	200 €	300 €
	Prothèses dentaires⁽²⁾			
	Prothèses dentaires remboursées par la S.S. :			
	- Prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁶⁾	70%	400%	Frais réels
	- Autres prothèses		400%	450%
	Orthodontie			
	Orthodontie acceptée par la S.S. (par semestre)	100%	250%	400%
Aides auditives	Orthodontie adulte non prise en charge par la SS (par semestre) ⁽¹⁷⁾	-	-	300 €
	Implants ⁽¹²⁾	-	300 €	400 €
	Equipements auditifs 100% Santé ⁽²³⁾	60%	Frais réels	Frais réels
	Autres Prothèses auditives⁽²⁾⁽¹⁸⁾			
Prestations complémentaires	- Pour les bénéficiaires de plus de 20 ans	60%	950 €	1 100 €
	- Pour les bénéficiaires de 20 ans et moins		1 400 €	1 400 €
	Accessoires ⁽¹⁹⁾		100%	100%
Module additionnel facultatif	Médecines complémentaires et alternatives agréées ⁽²⁰⁾⁽²¹⁾	-	3 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond 240 € / an / famille)	4 x 40 € / an / bénéficiaire (Plafond : 320 € / an / famille)
	Ostéopathes, Chiropracteurs, Acupuncteurs, Etiopathes, Diététiciens, Podologue, Pédicure, Séances de Psychologues non remboursées par la S.S. Cures thermales ⁽²²⁾	65%	100% TM + 200 €	100% + 360 €
Services d'assistance		-	en option	en option

Règlement des frais médicaux individuels des Actifs ANNEXES DES GARANTIES 2022

Notes communes à l'ensemble des options

- (1) Vaccin prescrit ayant reçu une autorisation de mise sur le marché. Montant en euros : plafond par an et par bénéficiaire.
- (2) Le remboursement annuel des prestations est plafonné par bénéficiaire suivant les modalités définies dans l'article 12.5 du règlement. Au-delà de ce plafond, le remboursement est limité au montant du ticket modérateur, sauf pour les "Soins et Prothèses dentaires 100% Santé".
- (3) Sans limitation de durée et non limité en nombre pour le forfait urgences.
- (3 bis) Limité à 90 jours par hospitalisation.
- (4) Prise en charge suivant les conditions définies au 6° de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale, en application de celui-ci, les forfaits journaliers dans les établissements de longue durée, les MAS ou EHPAD sont exclus de la prise en charge.
- (4bis) Prise en charge suivant les conditions définies de l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale.
- (5) Equipement 100% Santé "Classe A", pris en charge dans les conditions définies par l'arrêté du 3 Décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13) portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix limites de vente définis par la réglementation.
Est également remboursée selon les mêmes conditions, la prestation d'appairage pour des verres d'indices de réfraction différents, la prestation d'adaptation visuelle et le supplément applicable pour les verres avec filtre (selon les conditions prévues à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale).
Pour les équipements combinant des verres « 100% Santé » et une monture libre, le remboursement des verres se réalise selon les dispositions de l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
La prestation d'adaptation visuelle est remboursée à hauteur du ticket modérateur.
- (6) Renouvellement :
 - pour les bénéficiaires de 16 ans et plus : après une période minimale de 24 mois après la dernière prise en charge,
 - pour les bénéficiaires de moins de 16 ans : après une période minimale de 12 mois après le dernier Remboursement d'un équipement.
 Par dérogation, le renouvellement anticipé de ces équipements est possible dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 (JO n°0288 du 13/12/2018 texte n°13).
- (7) Dans le respect des minimums prévus par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 et dans la limite de prix fixés en application de l'article L. 165-3 du code de la Sécurité sociale. Le remboursement de la monture se fait dans la limite des frais réellement engagés et dans la limite de 100 €.
- (8) Avec monture libre ou monture 100% Santé. Le remboursement de la monture libre est limité à 100 € par équipement.
- (9) Il s'agit d'un équipement remboursé par la Sécurité sociale comportant des verres progressifs ou multifocaux
- (10) En cas de présence d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal dans un même équipement optique, le remboursement total par BTP-PRÉVOYANCE et le Régime de base ne peut excéder :
 - 560 €, si l'équipement comporte un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 610 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal, mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 700 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal et d'un verre progressif ou multifocal, tous deux mentionnés au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - 750 €, si l'équipement est constitué d'un verre unifocal mentionné au c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 et d'un verre progressif ou multifocal mentionné au f) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 Ces montants s'entendent y compris les suppléments fortes corrections.
- (11) Dispositions applicables pour tous verres optiques sauf les verres des catégories suivantes :
 - les verres unifocaux listés dans le a) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;
 - et les verres multifocaux ou progressifs suivants et listés dans le c) de l'article 1^{er} du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 :
 - 1) verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries
 - 2) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries
 - 3) verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
- (12) Montant en euros : forfait par an et par bénéficiaire.
- (13) Montant en euros : par œil, par bénéficiaire et par an.
- (14) Soins et prothèses dentaires relevant du « 100% Santé », définis par la réglementation, dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.
- (15) Les soins dentaires s'entendent par les actes codés AXI, END, SDE et TDS des codes de regroupement de la CCAM Dentaire
- (16) Prothèses hors "100% Santé", auxquelles s'appliquent des honoraires limites de facturation. Dans la limite des honoraires de facturation (LHF) fixés par la convention prévue à l'article L. 162-9 ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2.
A partir du niveau P3+, les prothèses à « honoraires maîtrisés » sont prises en charge à hauteur des frais réellement engagés, dans la limite des honoraires de facturation définis par la réglementation.
- (17) Prise en charge limitée à 6 semestres consécutifs.

- (18) Limité à un appareil par oreille par période de quatre ans, par bénéficiaire et selon les conditions précisées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.
- (19) S'entend comme pris en charge par la Sécurité sociale, les accessoires suivants :
- ❖ Ecouteur
 - ❖ Microphone
 - ❖ Embout auriculaire pour :
 - bénéficiaire de moins 2 ans => 4 embouts / an / appareil
 - bénéficiaire de plus de 2 ans => 1 embout /an/appareil
 - ❖ Pile sans mercure.
- (20) Les médecines complémentaires et alternatives agréées comprennent les spécialités suivantes :
- Ostéopathes titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Chiropracteurs diplômés par une école en France et membre de l'AFC ;
 - Acupuncteurs inscrits au conseil de l'ordre des médecins ;
 - Etiopathes inscrits au Registre National des Etiopathes auprès du Ministère chargé de la santé ;
 - Diététiciens titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant la profession ;
 - Psychologues titulaires d'un diplôme universitaire de psychologie.
- Les soins doivent être effectués en France métropolitaine.
- (21) S'entend par bénéficiaire, en montant maximum par séance et dans la limite du nombre de séances indiquées par an et dans la limite d'un plafond annuel par famille. Remboursement sur la base de factures acquittées. Les plafonds annuels par famille par niveau :
- P3 : 160 € / an
 - P3+ : 240 € / an
 - P4 : 320 € / an
 - P5 : 450 € / an
 - P6 : 480 € / an
- (22) Montant en euros : limité à une cure par an et par bénéficiaire
- (23) Prothèses auditives relevant du "100% Santé", définies par la réglementation, dans la limite des prix limites de vente (PLV) fixés par l'avis du 28 novembre 2018 relatif à la tarification des aides auditives visées à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale.
- Remboursement d'un équipement par période de quatre ans.

- a) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du Prix Limite de Vente (PLV)
- b) Pour les verres : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale correspond à 30% du PLV ;
Pour la monture : la Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 €.
- c) La Base de Remboursement de la Sécurité sociale est fixée à 0,05 € par verre et à 0,05 € pour la monture
- d) +75 € / verre unifocal si bénéficiaire âgé de moins de 16 ans
- e) + 140 € / verre unifocal

* Prise en charge de la Sécurité sociale Régime Général

OPTAM : le praticien est reconnu en catégorie Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

BR SS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

Notes spécifiques aux options régionales PCE 1, PCE 2 et PNPC

- (30) A l'exclusion des prestations dites hôtelières (boissons, téléphone, TV, kit de nuit, blanchisserie, ...)
- (33) Le remboursement ne peut pas être inférieur à 85% des frais réels (moins le remboursement de la Sécurité sociale)
- (34) Prise en charge limitée à certains actes - contacter nos services pour plus d'informations

Notes spécifiques aux modules additionnels (groupe fermé) "BTP Santé plus"

- (50) N'est plus commercialisé depuis le 01/01/2013
- (51) Versée pour toute personne couverte âgée de moins de 65 ans au moment du décès

Accord national interprofessionnel

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Accord national interprofessionnel du 14 avril 2022
relatif à un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail
en profonde mutation

NOR : ASET2250979M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Préambule

Les organisations signataires de cet accord national interprofessionnel, attachées à la démocratie, réaffirment leur détermination à être, pleinement, des acteurs de la consolidation et du renouvellement de la démocratie sociale et de la transformation de la société.

Dans le domaine économique et social, ce rôle essentiel d'intermédiation est assuré par celles et ceux que les employeurs, d'une part, et les salariés, d'autre part, ont choisis pour être leurs représentants respectifs, selon les règles de la « démocratie sociale ». Leur connaissance intime du monde du travail, de ses évolutions, et donc des réalités vécues par les salariés et les employeurs, leur compréhension partagée des évolutions du monde du travail et de leurs impacts sur les salariés et les entreprises, légitiment les partenaires sociaux à être parties prenantes des choix qui les concernent. Les relations sociales dans notre pays ont, d'ailleurs, été jalonnées tout au long de la deuxième partie du XX^e siècle d'étapes structurantes majeures issues d'accords nationaux interprofessionnels entre partenaires sociaux : retraites complé-

mentaires, emploi (APEC, assurance chômage), formation professionnelle ; autant de socles qui fondent aujourd'hui notre système social.

Dans une démocratie moderne, où démocratie sociale et démocratie politique se complètent, les modes de régulation doivent être adaptés à la complexité du monde : les salariés, les employeurs ainsi que leurs représentants respectifs sont pleinement légitimes pour en être acteurs.

Faire de la démocratie sociale un outil pleinement efficace pour anticiper et accompagner les transformations économiques, sociales et environnementales suppose de la revitaliser et de mieux articuler ce qui relève de la loi et ce qui relève de l'accord collectif. La démocratie sociale et la démocratie politique sont, en cohérence, au service de l'accompagnement des transformations que nous vivons. À ce titre, la démocratie sociale et ses acteurs doivent être porteurs de progrès, de performance économique et sociale et de respect de l'environnement.

Pour répondre au mieux à ces défis majeurs et les anticiper, paritarisme de gestion et paritarisme de négociation doivent s'adapter. Dix ans après la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme, les partenaires sociaux^[1] signataires du présent accord souhaitent réaffirmer avec détermination la nécessité et la pertinence d'un dialogue social^[2] constructif et ambitieux.

Les partenaires sociaux réaffirment ici leur responsabilité dans le premier champ du paritarisme, celui de la négociation. Parce que la méthode empruntée est essentielle, car elle contribue à la qualité du résultat des négociations, les partenaires sociaux signataires décident de se doter de règles collectives.

Pour naturelle qu'elle soit, cette ambition, pour être réalisée, doit être portée par des acteurs crédibles. Leur légitimité, les partenaires sociaux la cultivent au quotidien, tant dans la qualité des accords et équilibres construits et mis en œuvre que dans le second champ du paritarisme, celui de la gestion. Les représentants respectifs des salariés et des employeurs allient, dans la gestion des organismes paritaires, un esprit de responsabilité et une capacité d'innovation constante, puisés dans la proximité avec ceux qui sont tout à la fois bénéficiaires et financeurs des politiques conduites, qu'il s'agisse, par exemple, de protection sociale (retraites complémentaires entre autres...) ou de la sécurisation des parcours professionnels (accompagnement des cadres, logement des salariés, allocations d'assurance chômage, formation professionnelle...).

Les organisations signataires poursuivent, dans cet accord, trois grands objectifs.

Le premier des objectifs poursuivis est l'instauration d'un dialogue social continu, qui se traduit par la définition d'un agenda économique et social paritaire, construit par les seuls partenaires sociaux. Cet agenda comprend l'ensemble des sujets dont les partenaires sociaux souhaitent traiter par le dialogue social, selon les modalités qu'ils choisissent (de la position commune à l'élaboration de dispositions normatives). Ce dialogue social continu permet ainsi une expression propre et audible, sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux de notre temps.

Clarifier l'articulation des rôles respectifs des partenaires sociaux et des pouvoirs publics constitue le deuxième objectif poursuivi. Dans le respect du cadre posé par la Constitution et de

[1] L'expression « partenaires sociaux », employée ici par commodité, désigne et désignera tout au long du présent **accord** les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel.

[2] Le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives sur des questions présentant un intérêt commun et relatives à la politique économique et sociale.

l'articulation des normes en droit du travail, il apparaît nécessaire d'améliorer le mode de relations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, chacun dans son rôle légitime.

Le troisième objectif est de faire progresser le paritarisme de gestion. Au-delà de la bonne pratique d'une évaluation régulière, il s'agit de parfaire et compléter les règles de fonctionnement, de transparence et de gestion du paritarisme. Ainsi renforcés, les atouts de la gestion paritaire, qui résulte de la négociation, pourront être promus, afin de les maintenir ou de les étendre là et quand c'est nécessaire et utile.

Telle est l'ambition des organisations signataires, résolues à faire avancer ensemble une démocratie sociale plus que jamais indispensable à la cohésion nationale.

Titre II Affirmer, au niveau national interprofessionnel, la place du dialogue social et de la négociation collective dans le monde du travail

Article 1^{er} | Les fondements du dialogue social et de la négociation collective au niveau national interprofessionnel

La construction sociale de notre pays résulte pour beaucoup de la volonté des partenaires sociaux de participer, par la négociation collective et dans leur périmètre de responsabilités, à la construction d'un corpus de normes sociales accompagnant le développement économique, dans le cadre d'une concurrence loyale et responsable. La négociation collective permet également d'élaborer des dispositifs collectifs en matière de protection sociale et de sécurisation des parcours professionnels par exemple.

L'ambition des partenaires sociaux, en tant que représentants légitimes des salariés, d'une part, et des employeurs, d'autre part, est de contribuer à la construction de l'intérêt général et du bien commun. Cette contribution passe à la fois par la capacité des acteurs à définir eux-mêmes des thèmes de négociation collective interprofessionnelle de manière autonome, et par leur capacité à agir de manière concertée avec les pouvoirs publics.

Nonobstant le respect des prérogatives du législateur, la production des normes sociales est partagée entre l'État et les partenaires sociaux ; ils interviennent donc dans un domaine commun.

L'article L. 1 du code du travail dispose ainsi que « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ».

Cet article confirme la capacité des partenaires sociaux à agir et à construire la norme sociale par la négociation collective, en amont des procédures législatives, lorsque le Gouvernement a décidé d'une réforme. La mise en œuvre de cet article n'a pas toujours conduit au développement de la capacité d'initiative des partenaires sociaux. Trop rares sont les négociations ayant effectivement fait l'objet d'une anticipation.

La loi Larcher du 30 janvier 2007 réserve toute sa place à la négociation : l'intervention de l'État dans les domaines précités ne doit pas préempter celle des partenaires sociaux, et doit

intervenir après concertation systématique avec ces derniers, conformément aux recommandations pratiques formulées à l'article III-5 du présent accord.

Article 2 | *Le périmètre de la négociation nationale interprofessionnelle*

La négociation nationale interprofessionnelle traite des sujets qui concernent toutes les entreprises et leurs salariés relevant du champ des organisations professionnelles représentatives au niveau national interprofessionnel, sur l'ensemble du territoire national, dans le respect des prérogatives des branches professionnelles, telles que prévues par le code du travail et sans préjudice des dispositions du II-3 du présent accord.

Les domaines relevant de la négociation nationale interprofessionnelle sont identifiés : il s'agit notamment des relations individuelles et collectives de travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé au travail mais également de la protection sociale (y compris les revenus de remplacement qu'elle peut servir), ou encore des dispositifs d'aide à l'accès au logement ou de sécurisation des parcours professionnels. Mais, au gré des besoins, le dialogue social national interprofessionnel doit bien entendu pouvoir être élargi aux mutations économiques sociales et environnementales majeures qui transforment notre société, et ont un impact sur ces domaines. Plus fondamentalement, dans une période de transformations accélérées et inédites, les partenaires sociaux peuvent élargir son champ à tout sujet qu'ils décident de mettre à l'ordre du jour de l'agenda autonome, dès lors qu'il les concerne.

Les organisations signataires rappellent que le dialogue social interprofessionnel territorial ne saurait avoir de portée normative, mais peut revêtir une pluralité de formes : débats sur le développement local dans sa dimension économique et sociale, expérimentations sociales non normatives, positions communes, notamment pour faire prendre en compte les besoins des entreprises et peser sur les stratégies régionales en matière d'emploi, de développement des compétences et de formation professionnelle. Un groupe de travail paritaire sera mis en place afin d'évoquer les enjeux du dialogue social territorial non normatif, son périmètre et les conditions d'une mise en œuvre efficace.

Article 3 | *Ses moyens et modalités d'actions mobilisables : les productions de la négociation nationale interprofessionnelle et du dialogue social*

La négociation nationale interprofessionnelle est facteur d'innovation et de progrès économique et social, se traduisant par une grande diversité de solution.

Ces productions peuvent être classées en trois grandes catégories.

La première catégorie recouvre les productions dont la vocation est d'avoir des effets de droit ayant un caractère normatif, soit directement soit après transposition législative. Elle conduit également à la création de dispositifs paritaires mutualisés (par exemple : assurance chômage, retraites complémentaires, logement, AGFPN...).

La deuxième catégorie recouvre les productions dont la vocation est davantage d'explicitier des positions des partenaires sociaux, lorsqu'il n'est pas nécessaire de générer des effets de droit. Elles ont vocation à marquer un positionnement commun sur des enjeux socio-économiques d'importance.

La troisième catégorie recouvre les diverses productions qui portent sur des expérimentations ou des innovations sociales pouvant être qualifiées « d'impulsion », qui incitent les partenaires sociaux à s'emparer de sujets avec une visée prospective ou expérimentale.

Titre III Définition des conditions d'un dialogue économique et social national interprofessionnel autonome, dynamique et constructif

Article 4 | La construction d'un agenda économique et social paritaire autonome

Article 4.1 | La construction d'un espace de dialogue autonome entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel

Afin de mettre en place les conditions d'un dialogue social autonome et ambitieux, les organisations signataires conviennent d'instituer un espace de dialogue social permettant de faire, en temps réel, des points de situation économique et sociale, de confronter des points de vue, et d'anticiper un certain nombre de mutations ayant des conséquences notamment sur l'emploi et le travail, et de définir les chantiers ou négociations à ouvrir au niveau national interprofessionnel, dans les conditions définies ci-après.

Le concept d'agenda économique et social autonome recouvre l'ensemble des dispositions précisées au présent III.

Article 4.2 | La formalisation de l'agenda économique et social autonome

À cette fin, cet espace de dialogue permet de déterminer :

- la liste des chantiers à ouvrir, dans un cadre annuel ou pluriannuel, ainsi que le calendrier prévisionnel des discussions ;
- la liste des accords/dispositifs devant faire l'objet d'une évaluation, ainsi que la nature de ces évaluations (externe, par les partenaires sociaux, en partenariat avec les pouvoirs publics...).

Sur cette base, est élaboré paritairement un agenda économique et social autonome priorisant les chantiers à ouvrir, qui ne serait pas mécaniquement exclusif des chantiers du Gouvernement, et ce avant le 31 janvier de chaque année.

L'agenda et les thèmes de négociation sont fixés après un débat réunissant l'ensemble des partenaires sociaux. L'élaboration de cet agenda intègre la capacité collective à conduire les négociations inscrites à l'agenda. Cet agenda pourra être adapté, en continu, au regard de l'actualité. Chaque organisation met au débat l'inscription de sujets de négociation à l'agenda. Cela implique que de véritables priorités puissent être décidées paritairement et que soit retenu un nombre réaliste de thématiques.

Sur ces bases, un relevé de décisions paritaire permet de prioriser la liste des chantiers à conduire.

Article 4.3 | Le suivi de la mise en œuvre de l'agenda social autonome et des accords conclus

Cet espace de dialogue permet, en tant que de besoin :

- de suivre et évaluer l'agenda économique et social et les textes conclus au niveau national interprofessionnel ;
- d'élaborer chaque année un bilan de l'ensemble des travaux conduits, des négociations engagées ou conclues au niveau national et interprofessionnel, bilan qui fera l'objet d'une transmission au Gouvernement (dans le cadre de l'article L. 3 du code du travail) et à la représentation nationale ;
- de mettre en place un plan de valorisation des accords signés, en vue d'une meilleure appropriation par les branches professionnelles, les entreprises et les salariés ;

- d’interpréter les accords nationaux interprofessionnels en l’absence de dispositions spécifiques.

Article 5 | *Au-delà de l’agenda autonome : une articulation équilibrée des relations entre pouvoirs publics et partenaires sociaux*

Article 5.1 | *Avant tout projet de réforme du Gouvernement relevant du champ de l’article L. 1 du code du travail : une invitation préalable à la négociation entre partenaires sociaux, dans des conditions respectueuses de leurs prérogatives*

Les organisations signataires s’accordent sur :

■ Des principes :

L’article L. 1 du code du travail prévoit la communication aux partenaires sociaux d’un document d’orientation, mais sa mise en œuvre l’a progressivement transformé en document de cadrage. Les signataires du présent accord tiennent à réaffirmer très clairement que le document d’orientation du Gouvernement doit laisser toute sa place à la négociation.

Si le Gouvernement est fondé à définir l’objectif politique qui est poursuivi, il appartient aux partenaires sociaux de définir les voies et moyens permettant l’atteinte de ces objectifs, y compris en décidant d’aller au-delà du contenu du document d’orientation.

■ Des modalités :

Les organisations signataires souhaitent qu’en amont du document d’orientation, le Gouvernement explicite ses objectifs et motivations dans le cadre d’un échange avec les partenaires sociaux. Sur cette base, le Gouvernement engage une concertation avec ces derniers et leur communique un document d’orientation explicitant ses objectifs, sans présumer des options qui seront retenues dans la négociation, ni des délais nécessaires fixés par les partenaires sociaux pour la mener à bien.

Les partenaires sociaux font ensuite connaître au Gouvernement leur éventuelle intention de négocier.

La déclaration, par le Gouvernement, de l’urgence sur un projet de réforme doit être définie et explicitée, et ne doit pas faire obstacle à une négociation entre les organisations de salariés et les organisations d’employeurs.

Article 5.2 | *Lorsqu’un accord est signé : l’enjeu de la transposition par les pouvoirs publics*

a) Transposition législative de l’accord

Dès lors que les partenaires sociaux concluent un accord national interprofessionnel et lorsqu’une transposition législative est nécessaire, les organisations signataires demandent, que les pouvoirs exécutif et législatif mettent en œuvre les conditions d’une transposition la plus fidèle des stipulations de l’accord national interprofessionnel.

Pour une transposition fidèle de l’esprit de l’accord et de ses dispositions, les signataires conviennent de présenter et commenter ensemble l’accord conclu, tant auprès des services de l’État que des parlementaires. Les éventuels écarts de transposition, à la lettre comme à l’esprit de l’accord, font l’objet d’un dialogue permettant d’échanger les arguments entre les organisations signataires et les pouvoirs exécutif et législatif. Des projets d’amendements communs pourront également être portés à la connaissance des parlementaires.

Les organisations signataires demandent par ailleurs aux pouvoirs publics que la commission nationale de la négociation collective, de l’emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

permette un réel échange sur les orientations et la stratégie du Gouvernement en matière d'emploi et de travail, ainsi qu'une réelle prise en compte des avis des partenaires sociaux, tant sur les textes réglementaires ou législatifs, que sur les sujets qu'ils ont négociés, notamment dans le cadre de l'article L. 2 du code du travail.

b) La sécurisation de la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel

Tout accord national interprofessionnel n'a pas nécessairement vocation à faire l'objet d'une procédure d'extension. L'accord précisera, le cas échéant, concomitamment à sa signature, si l'extension est nécessaire.

Dès lors que l'extension est demandée conjointement par les organisations signataires dans un accord conclu conformément aux dispositions des articles L. 2232-1 et suivants du code du travail, celui-ci a vocation à être automatiquement étendu, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. Les organisations signataires souhaitent que tout accord soit réputé comme étant étendu à l'issue d'un délai maximum de 6 mois suivant sa signature. Ce délai doit permettre aux pouvoirs publics d'opérer le contrôle de conformité aux dispositions légales et réglementaires.

Les organisations signataires considèrent que l'appréciation en opportunité des accords relève des prérogatives des partenaires sociaux.

Titre IV Les moyens et conditions de la négociation nationale interprofessionnelle

Article 6 | Principes

La négociation au niveau national et interprofessionnel doit respecter le principe général de loyauté (conformément à l'article 1104 du code civil). Le respect de ce principe implique que l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives à ce niveau soient, de la même manière, en mesure de participer au processus de négociation jusqu'à son terme. Les organisations signataires rappellent par ailleurs l'importance d'instaurer une confiance mutuelle entre les parties.

Article 7 | Préparation et suivi des négociations

Article 7.1 | La préparation des négociations

Les principes suivants s'appliqueront à toute négociation postérieure à la signature du présent accord.

La négociation sera précédée d'une phase d'évaluation et de bilan, d'état des lieux, portant notamment sur l'analyse de l'environnement économique et social.

Afin de renforcer l'expertise des travaux paritaires, les partenaires sociaux pourront recourir à des analyses de bonnes pratiques (territoriales, sectorielles, nationales ou internationales), à des comparaisons européennes ou encore à des auditions et, si possible, selon les sujets, à des études d'impact (notamment sur les TPE-PME). Les modalités de recours à ces travaux seront définies paritairement.

Ils pourront également prévoir, selon les besoins, la mise en place de groupes de travail techniques, en fonction de certains des thèmes.

Article 7.2 | *Evaluation et suivi de la mise en œuvre des accords*

Les accords prévoient des indicateurs de suivi, notamment relatifs aux TPE-PME, adaptés en fonction des objectifs poursuivis par l'accord, ainsi éventuellement qu'à certains publics spécifiques (par exemple jeunes, seniors...) le cas échéant, permettant ensuite de procéder à leur évaluation et de faciliter leur promotion, facteur de meilleure appropriation, telle que prévue au III-4.3 du présent accord.

Article 8 | *Organisation matérielle des discussions paritaires/négociations*

La première séance de négociation est consacrée à l'organisation et aux conditions matérielles de la négociation. Dans ce cadre, un lieu de négociation est défini paritairement.

Lors de cette séance, sont établies la méthode permettant de cadrer le périmètre et les questions clés de la négociation.

Les projets de textes soumis à la négociation, rédigés après l'envoi des contributions volontaires des organisations, sont adressés à l'ensemble des délégations dans un délai raisonnable pour permettre à chaque délégation d'en prendre connaissance, avec un objectif d'envoi dans un délai minimal de 72 heures avant la séance. Les organisations veillent à la lisibilité et à la facilité d'appropriation des dispositions par les publics visés par le texte ainsi négocié.

Lors de cette première réunion sera fixé un nombre maximal de personnes par délégation, et chaque organisation veillera à la parité femmes/hommes dans la composition de sa délégation.

Afin d'assurer une égalité d'information entre toutes les organisations, un espace partagé sera mis en place, permettant de mettre à disposition de l'ensemble de ces dernières les textes en cours de discussion, les contributions des différentes organisations, ainsi que les supports utilisés.

Un calendrier prévisionnel des séances de négociation sera arrêté, et les horaires de négociation intègreront le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Afin de favoriser les conditions de négociation d'un accord, les échanges tenus pendant la séance de négociation sont confidentiels. À cet effet, un principe de non-diffusion aux médias et aux réseaux sociaux des textes en cours de discussion, en amont de la séance de négociation, est également institué. Pour autant, chaque organisation reste libre de ses prises de parole publiques.

Titre V Adapter les règles du paritarisme de gestion au niveau national et interprofessionnel pour répondre aux nouveaux enjeux

Au quotidien, le paritarisme de gestion fait la démonstration de la capacité des partenaires sociaux à définir ensemble, jusqu'à l'opérationnalité, les réponses aux besoins sur lesquels ils s'accordent.

Les organisations gestionnaires des organismes paritaires de niveau national sont les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel.

Au travers des organismes paritaires qu'ils construisent, gèrent et font évoluer, les partenaires sociaux s'affirment comme acteurs des transformations sociales, de la construction et de la garantie des droits des actifs ou retraités et des entreprises. Les organismes paritaires gèrent des dispositifs mutualisés, au bénéfice des salariés et des entreprises, et ont une responsabilité tant en matière de service rendu et de transparence que de bonne gestion.

Article 9 | *Au regard du service rendu aux bénéficiaires*

Les organismes paritaires n'ont de sens que par le service qu'ils rendent, et par sa qualité. Il relève donc de la responsabilité des partenaires sociaux de s'assurer qu'il est pertinent, efficient, et conforme aux règles qui ont présidé à sa création. Il appartient à la gouvernance de chaque organisme paritaire de mener une évaluation du service rendu aux bénéficiaires et une mesure de cette satisfaction, dans les conditions qu'elle définira, sur la base des dispositions suivantes.

Article 9.1 | *Accès aux droits*

Les partenaires sociaux s'accordent pour poser en principe l'accès aux droits. C'est une question d'équité entre bénéficiaires, salariés comme entreprises. En conséquence, les organismes paritaires s'attacheront à le faciliter au travers d'une bonne information des bénéficiaires potentiels, d'un accompagnement si nécessaire, voire d'une automaticité du droit lorsque cela est pertinent.

Article 9.2 | *Clarification du sens de la mission et du service rendu*

La pertinence du service rendu suppose de définir clairement et de s'engager collectivement sur le sens et les missions des organismes paritaires. En capitalisant sur les travaux déjà engagés par les gouvernances de certains organismes paritaires, les partenaires sociaux inscriront la formalisation de la raison d'être à l'occasion d'une modification de l'accord constitutif des organismes paritaires non couverts. Les gouvernances concernées prendront soin d'associer le plus largement possible les salariés dans leurs travaux préalables à cette formalisation.

Article 9.3 | *Évaluation et valorisation du service rendu*

Chaque organisme paritaire construira, de façon transparente, une évaluation du service rendu aux bénéficiaires.

Cette évaluation intégrera les regards des bénéficiaires et des partenaires sociaux, avec une attention particulière pour les bénéficiaires, les salariés ou les entreprises parfois éloignés de l'accès aux dispositifs.

La fonction de médiation indépendante, entre bénéficiaires et organismes, est développée dans ces derniers dès lors que la nature des prestations servies le justifie. Annuellement, sera publié un rapport de médiation, sur lequel la gouvernance communiquera et sur la base duquel elle pourra conduire des travaux visant à simplifier ou adapter des prestations ; ce rapport sera transmis aux partenaires sociaux si les évolutions relèvent de la négociation.

Article 9.4 | *Principe de transparence de l'évaluation du service rendu*

Chaque conseil d'administration prévoit le principe d'une communication sur le service rendu, la nature des prestations auxquelles ont droit les bénéficiaires, en valorisant l'apport de la gestion paritaire. Cette communication sera adressée chaque année aux organisations syndicales et aux organisations patronales, au grand public et aux pouvoirs publics. Elle a également vocation à alimenter le suivi de l'agenda économique et social autonome.

Article 10 | *Au regard de la mise en place de règles de bonne gestion*

Article 10.1 | *Les équilibres de gestion financière et leur traitement par le conseil d'administration*

La pérennité des dispositifs paritaires est conditionnée à leur équilibre financier, sur un horizon temporel défini en fonction des missions des organismes paritaires.

Les principes budgétaires devant être respectés par les organisations gestionnaires sont déterminés par la négociation nationale interprofessionnelle.

Il appartient aux négociateurs :

- de définir les modalités d'un dispositif d'alerte des partenaires sociaux, par l'instance décisionnaire de l'organisme paritaire, en cas de risque de déséquilibre financier, structurel ou conjoncturel, important ;
- dès lors qu'un organisme paritaire assure des prestations et joue un rôle dans la construction de la protection sociale des bénéficiaires, de définir par accord les règles d'appréciation de cet équilibre financier ;
- de préciser les conditions de recours à la garantie de l'État si elle s'avère nécessaire, dans le respect du cadre légal. Ce recours pourra être exercé notamment en le limitant à des cas exceptionnels, par exemple lorsque les mesures décidées unilatéralement par l'État sont susceptibles d'avoir un impact financier sur la gestion du régime ou lorsque le déficit du régime est lié à un événement exceptionnel et imprévisible.

Il est rappelé que le budget de fonctionnement de chaque organisme paritaire doit lui permettre de remplir l'intégralité de ses missions dans le respect d'une gestion responsable et exemplaire.

Article 10.2 | Contrôle de la gestion par les partenaires sociaux

Les résultats du bilan de fin de mandat seront adressés à chaque organisation siégeant au conseil d'administration de cet organisme selon les modalités qu'il a définies. Ce bilan pourra être examiné dans le cadre du suivi de l'agenda social paritaire autonome tel que précisé à l'article III-4.3 du présent accord.

Le principe d'un comité d'audit et des risques doit être généralisé à l'ensemble des organismes paritaires.

Article 10.3 | Financement du paritarisme de gestion par les organismes paritaires nationaux interprofessionnels

La loi du 5 mars 2014 régit le financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, par la création d'un fonds géré par une association paritaire, l'AGFPN.

Ce fonds paritaire est habilité à recevoir notamment toute ressource prévue par un accord collectif national interprofessionnel.

À ce titre, les organisations signataires du présent accord demanderont aux négociateurs, à la prochaine négociation afférente à chacun des organismes paritaires nationaux interprofessionnels, de confier à l'AGFPN, au plus tard le 1^{er} janvier 2026, la gestion des dotations aux organisations prévues au sein de chacun de ces organismes. Ces ressources ainsi affectées le seront au titre du 4^o de l'article L. 2135-10 du code du travail. La répartition de ces ressources par l'AGFPN et leur utilisation par les organisations bénéficiaires se réalisent dans le respect des règles définies au sein de chaque organisme.

À cet effet, les organisations signataires du présent accord engageront des discussions avec l'AGFPN afin de définir les modalités techniques lui permettant d'assumer pleinement cette mission.

Article 11.1 | Articulation instances paritaires de gouvernance/direction générale au sein de l'organisme paritaire

Il est rappelé que la lettre de mission du directeur général comprend un certain nombre de dispositions de nature à clarifier les responsabilités respectives du directeur général et de la gouvernance paritaire : obligations de neutralité, sollicitation systématique d'un mandat du conseil d'administration dans ses relations avec l'État, reporting aux administrateurs.

Les organismes paritaires et notamment les directions générales veillent à préparer les dossiers portés à la décision du conseil d'administration. À cet effet, les conseillers techniques apportent une expertise éclairée à l'administrateur dans la préparation de ses dossiers.

Article 11.2 | Règles d'exercice du mandat

La désignation des mandataires est de la responsabilité de l'organisation qui mandate.

Connaissance des mandats et des conditions de participation

Sans être un préalable à la désignation d'un mandataire, l'exercice du mandat nécessite de bénéficier d'une connaissance éclairée des responsabilités et mission exercées (par l'élaboration de fiches mandats au niveau paritaire).

Règles d'assiduité et de déchéance du mandat

La règle de déchéance du mandat après trois absences injustifiées pose des difficultés concrètes d'application. Il appartient à chaque organisation de s'assurer de l'assiduité de ses administrateurs et de l'application du principe de suppléance. Un suivi de la participation aux réunions des administrateurs sera adressé chaque année par les présidences aux organisations afin que ces dernières objectivent la réalité de l'engagement de leur mandataire et qu'elles puissent, le cas échéant, statuer sur la poursuite du mandat.

Règles de déontologie

Les organismes paritaires établissent des règles en matière de déontologie, et s'assurent de leur respect.

À cet effet, ils adoptent une charte de déontologie, précisant notamment la nature des conflits d'intérêt, devant faire l'objet de déclaration préalable, avant le 31 décembre 2023. De plus la formalisation d'une fonction interne de conseil en déontologie, assurée par une personnalité ou un comité éthique et déontologie indépendant, assure l'accompagnement de la gouvernance sur la mise en œuvre de la charte de déontologie, pour tout questionnement survenant au cours de l'exercice des responsabilités.

Règles de parité femmes/hommes

Les partenaires sociaux rappellent que les règles en vigueur en matière de représentation équilibrée femmes/hommes dans les conseils d'administration portent une très forte ambition. Afin de la poursuivre, chaque organisation syndicale et patronale devra atteindre la parité des délégations à chaque renouvellement, tant au niveau des titulaires que des suppléants, avec un écart maximal de 1 personne entre chaque genre en cas de désignation d'un nombre impair de représentants.

Article 11.3 | Formation des administrateurs et reconnaissance de leurs compétences

Les partenaires sociaux rappellent que si la formation technique des administrateurs est du ressort de chaque organisme paritaire, la désignation d'un administrateur et la formation politique associée est de la responsabilité de chaque organisation patronale et syndicale.

L'existence de suivi d'une formation ne conditionne pas la désignation du mandataire par chaque organisation.

Formation technique des administrateurs

Les formations à caractère politique (aspects politiques du mandat, attentes vis à vis du mandataire durant l'exercice du mandat) sont de la responsabilité de l'organisation qui le mandate.

Il est nécessaire de renforcer la formation technique des administrateurs, au regard notamment de l'impact des services rendus par les organismes, des enjeux financiers ou encore plus généralement de l'implication que nécessite un mandat d'administrateur.

La formation technique comporte nécessairement un volet de présentation de l'organisme, de ses missions, de son fonctionnement, de ses actions, et un volet financier. Cette formation fait l'objet d'un référentiel déterminé par les négociateurs et le cas échéant d'une certification partielle par bloc de compétences.

La formation technique initiale, dès la prise du mandat, est poursuivie par de la formation continue tout au long du mandat.

Un enjeu majeur : la valorisation des compétences acquises par les mandataires dans le cadre de leur mandat de gestion paritaire

L'investissement des salariés ou des employeurs est fondamental pour la pérennité du paritarisme de gestion. Le niveau d'exigence des mandats conduit à développer des compétences qu'il convient de mieux valoriser. La reconnaissance de ces compétences dans le cadre de la valorisation des acquis de l'expérience constitue un enjeu majeur. À cet effet, les conditions de cette reconnaissance seront examinées dans le cadre d'un groupe de travail paritaire visant à favoriser un accès plus systématique à la VAE, facilité par des formations techniques diplômantes ou permettant une certification partielle. À cette fin, ces travaux s'articuleront utilement avec le groupe de travail piloté par la DGEFP sur la valorisation des parcours des élus et mandataires. L'ensemble des organisations signataires s'engagent à faire la promotion de ces dispositifs auprès des administrateurs comme de leurs mandants.

Article 11.4 | Moyens des administrateurs

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-3 du code du travail, un groupe de travail paritaire procédera à un bilan de la mise en œuvre des articles 5, 9 et 13 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 et à un examen des moyens matériels dévolus aux organisations (conditions de maintien de revenu des administrateurs, de remboursement des frais engagés par ces derniers pour leur participation aux instances, etc.). En effet, la gouvernance des organismes paritaires repose sur l'investissement des administrateurs, qu'ils soient salariés ou employeurs.

Ce groupe de travail rendra les conclusions de ses travaux et ses préconisations aux signataires du présent accord avant le 31 décembre 2022.

Article 11.5 | Règles de fonctionnement des instances en distanciel

Il est rappelé que les réunions des instances se tiennent en présentiel. Cependant, compte-tenu des enseignements résultant de la crise sanitaire, le conseil d'administration des orga-

nismes paritaires définit des règles de fonctionnement des instances en distanciel, s'il le juge justifié ou si les circonstances l'exigent.

Titre VI Durée, règles de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

Le suivi du présent accord est assuré par l'espace de dialogue prévu au III-4.3 du présent accord.

Fait à Paris, le 14 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220310-000822

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
