



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** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-46**

18 novembre 2023



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° 2023-46 du 18 novembre 2023

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° 2023-46.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-46 du 18 novembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations .....	6
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers .....	12
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse)</b> : accord du 13 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM.....	15
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement .....	20
<b>IDCC 567   Bijouterie-joaillerie</b> : accord du 25 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels « hors annexe salaires horlogerie » .....	119
<b>IDCC 716-892   Cinéma-distribution</b> : accord du 23 octobre 2023 relatif aux salaires minimaux.....	121
<b>IDCC 1044   Horlogerie</b> : avenant n° 51 du 25 septembre 2023 relatif aux salaires (annexe II).....	127
<b>IDCC 1351   Prévention-sécurité</b> : accord collectif triennal du 25 septembre 2023 relatif aux revalorisations salariales pour 2024, 2025 et 2026.....	130
<b>IDCC 1405   Fruits-légumes. Expédition-exportation</b> : accord du 14 septembre 2023 relatif à la mise en place d'un 13 <sup>e</sup> mois pour la 1 <sup>re</sup> gamme .....	139
<b>IDCC 1405   Fruits-légumes. Expédition-exportation</b> : avenant n° 11 du 14 septembre 2023 relatif à la grille des salaires de l'annexe particulière « Légumes frais prêt à l'emploi ».....	142
<b>IDCC 1517   Commerces-détails-non-alimentaires</b> : avenant n° 14 du 3 octobre 2023 relatif à la révision de l'article 1 <sup>er</sup> « Champ d'application » du chapitre I <sup>er</sup> « Clauses générales » .....	144
<b>IDCC 1517   Commerces-détails-non-alimentaires</b> : avenant n° 10 du 3 octobre 2023 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place un régime complémentaire santé .....	148
<b>IDCC 1527   Immobilier</b> : avenant n° 100 du 4 octobre 2023 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté ».....	155
<b>IDCC 1536   Distributeurs conseil-hors domicile</b> : accord n° 2023/03 du 3 octobre 2023 portant révision de l'accord n° 2016/04 du 1 <sup>er</sup> décembre 2016 relatif au régime de prévoyance .....	157

<b>IDCC 1686   Audiovisuel-électronique-commerce</b> : avenant n° 3 du 17 octobre 2023 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme.....	170
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : accord du 19 octobre 2023 relatif aux salaires minima.....	172
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : avenant n° 4 du 19 octobre 2023 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.....	175
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce</b> : avenant n° 1 du 19 octobre 2023 à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux annexes CQP cuisines et/ou aménagement intérieur et à l'annexe certification décoration .....	177
<b>IDCC 1922   Radiodiffusion</b> : accord du 26 septembre 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels.....	220
<b>IDCC 1966   Métallurgie (Loiret)</b> : accord du 17 octobre 2023 relatif aux rémunérations... ..	223
<b>IDCC 2205   Notariat</b> : accord du 21 septembre 2023 relatif au financement des syndicats.....	227
<b>IDCC 2216   Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire</b> : avenant n° 88 bis du 22 septembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels .....	229
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 1 du 27 octobre 2023 à l'accord paritaire du 28 septembre 2023 relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle « Administrateur de structure sportive ».....	233
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 190 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Animateur de tir à l'arc » (annexe 1) .....	235
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 191 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de football américain et de flag » (annexe 1) .....	237
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 192 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien sportif baseball – softball – cricket » (annexe 1).....	239
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 193 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Initiateur voile » (annexe 1).....	241
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 194 du 27 octobre 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'arts martiaux » (annexe 1) .....	243
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : accord du 21 juin 2023 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement .....	245
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 11 octobre 2023 relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.....	247
<b>IDCC 2941   Aide-soins-services-domiciles (BAD)</b> : avenant n° 60/2023 du 7 juillet 2023 relatif au régime de complémentaire santé.....	250
<b>IDCC 2992   Métallurgie (Indre-et-Loire)</b> : accord du 17 octobre 2023 relatif aux rémunérations.....	270

<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises</b> : avenant n° 25 du 18 octobre 2023 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications .....	274
<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises</b> : avenant n° 7 du 18 octobre 2023 à l'accord du 3 mars 2015 relatif à une prime annuelle .....	281
<b>IDCC 3224   Papiers-cartons-distribution</b> : accord du 19 septembre 2023 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap .....	283
<b>IDCC 3224   Papiers-cartons-distribution</b> : avenant n° 11 du 19 septembre 2023 relatif aux salaires et minima conventionnels .....	291
<b>IDCC 3232   Agents direction organismes sécurité sociale</b> : accord du 21 juin 2023 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement.....	294

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Assurance-prévoyance-retraite</b> : avenant du 20 octobre 2023 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance .....	364
<b>Hospitalisation privée-financement-paritarisme</b> : avenant n° 10 du 28 septembre 2023 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme.....	366
<b>Roquefort-industrie</b> : accord du 14 juin 2023 relatif à la grille des salaires à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2023 .....	368
<b>Roquefort-industrie</b> : avenant n° 40 du 14 juin 2023 relatif à la modification de l'article 9.18 « Panier de jour » .....	374
<b>Roquefort-industrie</b> : avenant n° 41 du 14 juin 2023 relatif à la modification de l'article 4.5 « Travail de nuit » .....	375
<b>Audiovisuel</b> : accord national du 28 juillet 2023 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).....	376

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16 | TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Accord du 11 octobre 2023**  
relatif à la revalorisation des rémunérations

NOR : ASET2351146M

IDCC : 16

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

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FO UNCP ;**

**CFTC FGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération**

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 2 | Rémunérations annuelles garanties**

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

### **Article 3 | Indemnités spécifiques**

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA 1, 5 § b de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont également revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

### **Article 4 | Dispositions spécifiques**

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 5 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

### **Article 6 | Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 11 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M	12,09	12,3318	12,5736	12,8154	13,0572
115 M					
118 M					
120 M					
128 M	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
138 M	12,14	12,3828	12,6256	12,8684	13,1112
150 M	12,43	12,6786	12,9272	13,1758	13,4244
Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés : - durée du travail inférieure à 3 heures : 12,45 euros ; - durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 28,94 euros.					

### Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M	22 664,41	23 117,70	23 570,99	24 024,28	24 477,57
115 M					
118 M					
120 M					
128 M	22 720,65	23 175,06	23 629,48	24 083,89	24 538,30
138 M	22 758,14	23 213,31	23 668,47	24 123,63	24 578,80
150 M	23 301,79	23 767,83	24 233,86	24 699,90	25 165,93

### Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M	25 901,12	26 419,14	26 937,16	27 455,18	27 973,21
118 M					
120 M					

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
128 M	25 965,39	26 484,70	27 004,00	27 523,31	28 042,62
138 M	26 008,24	26 528,40	27 048,57	27 568,73	28 088,89
150 M	26 629,52	27 162,11	27 694,70	28 227,29	28 759,88

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M	32 202,68	32 846,74	33 490,79	34 134,84	34 778,90
118 M					
120 M					
128 M	32 282,59	32 928,24	33 573,89	34 219,54	34 865,20
138 M	32 335,86	32 982,58	33 629,30	34 276,01	34 922,73
150 M	33 108,30	33 770,47	34 432,63	35 094,80	35 756,96

## Personnels employés

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
110						
115						
120						
125	12,10	12,4630	12,8260	13,1890	13,5520	13,9150
132,5	12,12	12,4836	12,8472	13,2108	13,5744	13,9380
140	12,15	12,5145	12,8790	13,2435	13,6080	13,9725
148,5	12,43	12,8029	13,1758	13,5487	13,9216	14,2945

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 41,48 euros ;
- traducteur : 165,90 euros ;
- traducteur et rédacteur : 248,85 euros.

## Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105	22 664,41	23 344,34	24 024,28	24 704,21	25 384,14	26 064,07
110						
115						
120						

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	22 683,16	23 363,65	24 044,15	24 724,64	25 405,14	26 085,63
132,5	22 720,65	23 402,27	24 083,89	24 765,51	25 447,13	26 128,75
140	22 776,89	23 460,20	24 143,50	24 826,81	25 510,12	26 193,42
148,5	23 301,79	24 000,84	24 699,90	25 398,95	26 098,00	26 797,06

## Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
157,5	12,73	13,1119	13,4938	13,8757	14,2576	14,6395
165	13,34	13,7402	14,1404	14,5406	14,9408	15,3410
175	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
185	14,94	15,3882	15,8364	16,2846	16,7328	17,1810
200	16,17	16,6551	17,1402	17,6253	18,1104	18,5955
215	17,37	17,8911	18,4122	18,9333	19,4544	19,9755
225	18,21	18,7563	19,3026	19,8489	20,3952	20,9415

Indemnités complémentaires :  
 – traducteur : 168,17 euros ;  
 – traducteur et rédacteur : 252,26 euros.

## Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	23 620,48	24 329,09	25 037,71	25 746,32	26 454,94	27 163,55
157,5	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
165	25 007,71	25 757,95	26 508,18	27 258,41	28 008,64	28 758,87
175	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
185	28 007,14	28 847,35	29 687,57	30 527,78	31 368,00	32 208,21
200	30 312,95	31 222,34	32 131,73	33 041,11	33 950,50	34 859,89
215	32 562,52	33 539,39	34 516,27	35 493,14	36 470,02	37 446,90
225	34 137,22	35 161,33	36 185,45	37 209,57	38 233,68	39 257,80

## Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023  
(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	34 957,27	2 621,80
	5 à 10 ans	36 705,13	2 752,88
	10 à 15 ans	38 453,00	2 883,98
	Après 15 ans	40 200,86	3 015,06
106,5	Jusqu'à 5 ans	37 226,07	2 791,96
	5 à 10 ans	39 087,37	2 931,55
	10 à 15 ans	40 948,68	3 071,15
	Après 15 ans	42 809,98	3 210,75
113	Jusqu'à 5 ans	39 495,36	2 962,15
	5 à 10 ans	41 470,13	3 110,26
	10 à 15 ans	43 444,89	3 258,37
	Après 15 ans	45 419,66	3 406,47
119	Jusqu'à 5 ans	41 588,71	3 119,15
	5 à 10 ans	43 668,15	3 275,11
	10 à 15 ans	45 747,58	3 431,07
	Après 15 ans	47 827,02	3 587,03
132	Jusqu'à 5 ans	46 126,60	3 459,50
	5 à 10 ans	48 432,93	3 632,47
	10 à 15 ans	50 739,26	3 805,44
	Après 15 ans	53 045,60	3 978,42
145	Jusqu'à 5 ans	50 664,72	3 799,85
	5 à 10 ans	53 197,95	3 989,85
	10 à 15 ans	55 731,18	4 179,84
	Après 15 ans	58 264,42	4 369,83
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
N.B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).			

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Avenant n° 77 du 11 octobre 2023**  
relatif aux frais de déplacement des ouvriers

NOR : ASET2351172M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FO UNCP ;**

**CFTC FGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 76, ce dernier en date du 6 février 2023, est à nouveau modifié comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Taux des indemnités forfaitaires**

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

**Article 2 | Durée et entrée en application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1<sup>er</sup> décembre 2023.

### **Article 3 | Dispositions spécifiques**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 11 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,96 €	Article 3 – alinéa 1
Indemnité de repas unique	9,82 €	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	9,57 €	Article 12
Indemnité spéciale	4,32 €	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,65 €	Article 5
Indemnité de grand déplacement	–	Article 6
– 1 repas + 1 découcher	51,02 €	–
– 2 repas + 1 découcher	66,98 €	–

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

IDCC : 135 | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : 211 | **CADRES**

**Accord du 13 septembre 2023**

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM  
(Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse)

NOR : ASET2351181M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Sud PACA et Corse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATI-MAT TP CFTC ;**

**FG FO Construction ;**

**CFDT Construction et bois ;**

**CFE-CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 13 septembre 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des

activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

## Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Rappel l'accord du 22 septembre 2022 : valeurs mensuelles (€) : talon de 70 € <sup>[1]</sup> par rapport à l'accord du 22 février sauf pour le niveau 1.1. qui est établi au Smic, soit une augmentation de 75 €	Accord du 13 septembre 2023 (+ 5 % sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur)
Niveau 1	Échelon 1	1 679	1 763
	Échelon 2	1 736	1 823
Niveau 2	Échelon 1	1 742	1 830
	Échelon 2	1 768	1 857
	Échelon 3	1 819	1 911
Niveau 3	Échelon 1	1 827	1 918
	Échelon 2	1 854	1 947
	Échelon 3	1 908	2 004
Niveau 4	Échelon 1	1 917	2 014
	Échelon 2	1 947	2 045
	Échelon 3	2 013	2 114
Niveau 5	Échelon 1	2 020	2 121
	Échelon 2	2 081	2 185
	Échelon 3	2 221	2 333
Niveau 6	Échelon 1	2 256	2 369
	Échelon 2	2 343	2 461
	Échelon 3	2 525	2 652
Niveau 7	Échelon 1	2 573	2 702
	Échelon 2	2 727	2 863
	Échelon 3	2 962	3 110

[1] Nota (rappel) : exceptionnellement, l'accord de septembre 2022 traite des augmentations de la grille en valeur absolue (et non pas en % comme traditionnellement) afin de répondre à l'augmentation exceptionnelle de l'inflation sur l'année 2022.

## Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 5 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

## **Article 6 | Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Aix-en-Provence, le 13 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

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

---

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

### **Dans la classe 14 | Minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 | Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 | Services divers (marchands)**

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

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 21 juin 2023**  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2351158M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, en termes d'attractivité et de fidélisation, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

Le présent accord d'intéressement est décliné en application des dispositions légales et réglementaires.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de trois ans et s'applique aux exercices 2023, 2024 et 2025.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

### **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

### **Article 3 | Bénéficiaires**

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, des organismes entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2, disposant d'un contrat de travail et comptant au moins deux mois d'ancienneté acquise au sein d'un organisme relevant du présent accord.

### **Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération ou accessoires de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uniquement des mécanismes et modes de calcul définis dans le présent accord.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant d'une application du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et variable d'un exercice à l'autre.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne seront pas prises en compte pour la détermination de l'évolution de la masse salariale lors des négociations salariales paritaires.

### **Article 5 | Procédure de règlement des différends**

Les différends qui pourraient surgir à l'occasion du présent accord sont soumis à une commission composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale nationale représentative disposant chacun d'une voix ;
- le président du comité exécutif ou son représentant, quatre directeurs du comité exécutif dont deux représentant les organismes régionaux et locaux, et le directeur de l'Ucanss ou son représentant disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des représentants des organisations syndicales nationales représentatives.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties désignent deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales nationales représentatives.

Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rapport à la commission sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

## **Article 6 | *Renouvellement, révision et dénonciation de l'accord***

L'accord pourra être renouvelé dans les mêmes formes que lors de sa conclusion, dans les mêmes termes ou avec des aménagements.

Un bilan d'application sera en tout état de cause réalisé à la suite de la tenue de la dernière commission au titre de l'accord prévue par l'article 7. Ce bilan fait notamment état des évolutions de la masse budgétaire dédiée à l'intéressement, du taux d'atteinte, du montant global et du montant individuel moyen de la prime d'intéressement.

L'accord pourra être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du code du travail, pendant sa durée d'application, par accord de l'ensemble des signataires.

Un avenant sera alors conclu entre les parties signataires avant la fin du premier semestre pour être applicable dans l'année de sa signature.

Il sera soumis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra concerner les objectifs fixés par chaque branche notamment lorsque les indicateurs concernés sont renouvelés annuellement.

Elle interviendra systématiquement lorsqu'une nouvelle convention d'objectifs et de gestion sera conclue par une caisse nationale avec les services de l'État, afin de tenir compte notamment, au niveau des objectifs, de la traduction correspondant aux engagements nationaux retenus. En attente de la signature de cette nouvelle convention d'objectifs et de gestion, les indicateurs en vigueur seront maintenus.

L'accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial. La dénonciation doit être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au directeur général des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

## **Article 7 | *Suivi de l'accord***

Il est institué une commission spécialisée dite « Commission de l'intéressement ».

Cette commission, comprend deux collèges :

- au titre du collège salarié, huit représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général ;
- au titre du collège employeur, du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, du ou des représentants de chaque caisse nationale.

Elle reçoit régulièrement de l'Ucanss toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le dispositif d'intéressement.

La commission se réunit une fois par an à l'occasion de la publication des résultats.

## **Article 8 | *Information des salariés sur l'accord***

Le présent accord et une note d'information seront remis, si possible par voie électronique, à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché. Ils sont remis par chaque direction d'organisme au comité social et économique.

## **Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement**

## **Article 9 | *Principes généraux***

La masse nationale d'intéressement maximale est fixée à 2,5 % de la masse salariale de l'année de réalisation des performances, hors charges patronales, pour chacune des branches.

En cours de période, ce montant pourra, éventuellement, être majoré par voie d'avenant.

Il est distingué deux parts dans l'intéressement, la première identifiant l'atteinte d'objectifs définis par branche de législation, et dénommée « part nationale d'intéressement » ; la seconde caractérisant l'atteinte des objectifs régionaux ou locaux par les organismes ainsi que les objectifs fixés par les caisses nationales pour elles-mêmes et dénommée « part locale d'intéressement ».

Ces masses nationales d'intéressement sont réparties à hauteur de 45 % au titre de la part nationale et de 55 % au titre de la part locale.

Par exception au principe visé précédemment, et compte tenu de ses spécificités, l'annexe de l'intéressement de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), est constituée d'une seule part globale.

Les dispositions relatives au calcul de l'intéressement sont définies dans des annexes séparées par chaque caisse nationale, pour chaque branche de législation, et pour l'Ucanss et l'institut national de formation.

Les indicateurs de performance sont retenus à partir des priorités et orientations des conventions d'objectifs et de gestion.

Des seuils de déclenchement sont déterminés par branche de législation, tant pour la part nationale que pour la part locale.

Les montants attribués évoluent en fonction des résultats.

### **Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle**

#### **Article 10 | Principes**

Le montant de la prime d'intéressement est réparti dans chaque organisme de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de l'intéressement est proportionnel à la durée contractuelle de leur temps de travail.

Le montant individuel de la prime d'intéressement est calculé en fonction du temps de présence pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Conformément au code du travail, sont assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui inclut les congés conventionnels rémunérés visés aux articles 45, 46 et 46 *bis* de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 ;
- les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (art. L. 3314-5) ;
- le congé d'adoption (art. L. 1225-37 du code du travail) ;
- le congé de deuil (art. L. 3142-1-1 du code du travail) ;
- les périodes de mise en quarantaine en sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique (art. L. 3314-5).

Pour le reste, les absences assimilées à du temps de présence sont identiques à celles résultant de l'application des règles, établies au plan national, pour le calcul des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Les absences pénalisantes ne réduisent pas le montant de la masse salariale globale distribuée.

La prime d'intéressement doit être payée au plus tard avant le 31 mai de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'organisme sans que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il était titulaire, l'organisme lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'organisme pendant une durée d'un an courant à compter du 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces sommes sont attribuées. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'organisme ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectées au plan d'épargne. La conservation des fonds commun de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en a la charge pendant dix ans, puis les avoirs du bénéficiaire sont remis à la Caisse des dépôts et consignations qui les conserve pendant vingt ans.

L'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

## **Article 11 | Information annuelle des bénéficiaires**

Chaque bénéficiaire est informé, par une fiche distincte du bulletin de paie, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement.

Cette fiche distincte du bulletin de salaire indique :

- le montant global de l'intéressement pour l'exercice écoulé ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- les modalités succinctes de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- le montant de la prime d'intéressement qui lui est attribuée ;
- les prélèvements appliqués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne interentreprises des sommes attribuées au titre de l'intéressement ;
- la période d'indisponibilité des droits et les cas de déblocage anticipés lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale.

Le bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

## **Article 12 | Affectation de l'intéressement**

Les bénéficiaires de l'accord peuvent décider de percevoir immédiatement ou d'investir tout ou partie de leurs droits à intéressement dans les fonds communs de placement d'entreprise des dispositifs d'épargne salariale du régime général.

La demande de versement doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé informé du montant qui lui est attribué.

À défaut, la prime d'intéressement est affectée d'office au plan d'épargne interentreprises, conformément aux dispositions du code du travail. Les sommes concernées seront investies en part du FCPE présentant le profil le plus sécurisé en application du protocole d'accord relatif au plan d'épargne interentreprises.

## **Titre IV Dispositions diverses**

### **Article 13**

Cet accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

### **Article 14**

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

*Fait à Montreuil, le 21 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

### **Méthode de calcul de l'intéressement**

Le montant de la masse salariale globale dédié à l'intéressement est déterminé à partir d'un pourcentage de la masse salariale.

Ce montant est ensuite divisé par le nombre d'ETP qui tient compte du temps de travail et des absences pénalisantes, afin de déterminer le montant maximal par ETP.

Les absences pénalisantes réduisent le nombre d'ETP mais ne réduisent pas le montant de la masse salariale globale dédié.

*(Voir page suivante.)*

## **ANNÉE 2023**

### **SOMMAIRE**

#### **1. LE CHAMP D'APPLICATION**

#### **2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE**

##### **2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement**

##### **2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement**

#### **3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

## **1. LE CHAMP D'APPLICATION**

- La présente annexe vise l'Ucanss

## **2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE**

- **Pour la part nationale** : considérant que les missions dévolues à l'Ucanss se situent au niveau du Régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'Ucanss concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'Ucanss est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence, le niveau de la performance de l'Ucanss pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

**Pour la part locale** : considérant les activités de service déployées par l'Ucanss en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

### **2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement**

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

## 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème.

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
<b>Qualité de service / Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss</b>	1	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'Ucanss	90%	80%	5%
	2	Taux de décrochés téléphoniques (Offre de service)	88%	80%	10%
	3	Taux de réponse, sous 7 jours ouvrés, aux demandes écrites	90%	75%	10%
	4	Site La SecuRecrute.fr : fréquentation	6,5 millions visites	5 millions visites	10%
	5	Taux de satisfaction des organismes sur les principales offres de services immobilière (accompagnement projet, cession, locations, décret tertiaire)	80%	70%	5%
	6	Taux de disponibilité du portail Ucanss, et des sites LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr	99%	96%	5%
<b>Performance économique et sociale</b>	7	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+1	95%	92%	5%
	8	Chiffres d'affaires de la Centrale d'achat (y compris imprimés ou marchés sous convention UGAP)	740 M€ TTC	720 M€ TTC	5%
	9	Taux de marchés passés par la Centrale d'achat sur l'année, portant une clause ou un critère environnemental (on rappelle que chaque « lot » d'une procédure est un marché)	85%	75%	5%

	<b>10</b>	Taux d'engagement fonds conventionnels (sur collecte, incluant le report N-1)	87%	75%	5%
	<b>11</b>	Validation des comptes N-1	Validation sans réserves (100%)	(*)	5%
	<b>12</b>	Part des demandes d'indemnisation des Représentants syndicaux et des Conseillers payées en moins de 20 jours	88%	85%	5%
	<b>13</b>	Index égalité hommes/femmes	96/100	75/100	5%
	<b>14</b>	Nombre de salariés de la Sécurité sociale, tous régimes confondus, ayant suivis le module de formation « Cap vers la sobriété ! », proposé par l'I4.10 et l'Ucanss	6000 salariés	4000 salariés	10%
	<b>15</b>	Taux de résultats du plan de contrôle interne conformes aux objectifs	90%	80%	5%
<b>Maîtrise des risques</b>	<b>16</b>	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le Comité des Carrières	90 % à J et 100% à J+2	85 % à J et 95% à J+2	5%

(\*) Une graduation sera appliquée selon le type de validation des comptes :

- non validation des comptes : 0%
- validation avec réserves : 50%
- validation avec observations et rectifications : 60%
- validation sans restriction avec observations : 85%
- validation sans restriction et sans observations : 100%

### **3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

#### **3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale**

**La prime nationale d'intéressement** de l'Ucanss (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'Ucanss = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Elle représente 45% du résultat global.

#### **3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale**

La prime locale d'intéressement des salariés de l'Ucanss (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les X indicateurs.

Elle représente 55% du résultat global.

Branche autonomie – CNSA

## ANNÉE 2023

### SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION
2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

## **1. LE CHAMP D'APPLICATION**

La présente annexe concerne la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Pour la première fois, la CNSA est intégrée dans le protocole national concernant l'intéressement collectif négocié par l'Ucanss avec les organisations syndicales nationales. Jusqu'en 2022, la CNSA négociait un accord concernant son établissement avec ses représentants du personnel.

Les indicateurs suivants s'appliquent à la seule CNSA compte tenu des spécificités de l'organisation territoriale de la branche, qui ne dispose pas d'un réseau équivalent aux autres branches de la Sécurité sociale.

## **2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE**

Les critères de performance de la CNSA découlent des objectifs fixés par sa convention d'objectifs et de gestion (COG) 2022-2026 et sont le reflet de ses priorités d'actions de l'année 2023.

Les indicateurs ont été regroupés selon trois axes :

- ➔ la qualité de service et l'adaptation de l'offre
- ➔ la performance économique et sociale
- ➔ la maîtrise des risques

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateur	Cible à 100%	Cible à 50%	Pondération
Qualité de service et adaptation de l'offre	1	Déploiement par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) de la version 3 de l'outil de transmission des données du SI MDPH (CAT MDPH) et automatisation de cette transmission à la CNSA : nombre de MDPH utilisant la V3 de l'outil	95 MDPH	75 Puis système proportionnel de 76 à 94*	5%
	2	Nombre de départements éligibles à la V1 du SI allocation personnalisée d'autonomie (APA), positionnés sur le calendrier de déploiement 2024	80 départements ou plus	50 Puis système proportionnel de 51 à 79*	5%
	3	Nombre de visites du portail « Pour les personnes âgées »	7 900 000	6 320 000	2,5%
	4	Nombre de visites de la plateforme « Mon parcours handicap »	3 045 000	2 900 000	2,5%
	5	Nombre de manifestations dédiées à la valorisation et à la diffusion des enseignements des recherches ou des actions innovantes soutenues au titre du budget d'intervention de la CNSA	4	3	5%
	6	Mise en œuvre du programme de soutien à l'investissement des établissements et services médico-sociaux (ESMS), notamment à travers le Ségur de la santé : Taux de réalisation en autorisation d'engagement (AE) : → Du Ségur immobilier habitat inclusif et du Ségur immobilier réhabilitation hors outre-mer (pondération à 50%) → Du plan d'aide à l'investissement dans le secteur handicap (pondération à 20%) → Du Ségur programme ESMS numérique (pondération à 30%)	90%	80%	5%

Performance économique et sociale	7	Nombre de réunions interdépartementales animées par la CNSA associant les différents réseaux	9	7	5%
	8	Accompagnement des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) à la réforme de la tarification dans le cadre de la campagne budgétaire. L'effectivité de l'accompagnement prévu est évaluée à partir de 4 actions ayant un poids équivalent dans l'évaluation de l'atteinte de l'indicateur : ➔ la fiabilisation des données (25% de l'atteinte de l'indicateur) ➔ la proportion de données transmises aux ARS par la CNSA (25%) ➔ le plan d'accompagnement aux opérateurs et ARS par le nombre de personnes formées par rapport à la cible : <ul style="list-style-type: none"><li>cible de 2 000 professionnels au 31/07 (25%)</li><li>cible de 4 000 professionnels au 31/12 (25%)</li></ul>	➤ Réalisé au 31/07/2023 concernant les 3 premiers items  ➤ Réalisé au 31/12/2023 concernant le 4 <sup>e</sup> item		5%
	9	Niveau du montant disponible/non consommé au niveau national de l'objectif global des dépenses (OGD)	Moins de 30 M€	De 30 M€ à 50 M€	5%
	10	Taux de mutualisation des achats hors dépenses informatiques : montant des achats mutualisés en intrabranché + montant des achats mutualisés en interbranché centrale, UCANSS + UGAP hors dépenses informatiques / Montant total des achats de la branche hors dépenses informatiques	35%	33%	5%
	11	Taux de formalisation des entretiens annuels d'évaluation (EAE) réalisés : comptes-rendus formalisés et scannés sur le serveur au 29/02/24	75%	70%	10%
	12	Taux de factures payées dans un délai supérieur à 30 jours : part des factures ou conventions dont le délai de paiement est supérieur à 30 jours par rapport au nombre total de factures de l'année	25%	30%	5%

Maîtrise des risques	13	Nombre d'actions de communication ou d'information concernant la prévention des risques psychosociaux : ces actions peuvent être des temps d'échange proposés aux agents ou des informations communiquées par mail ou via l'intranet	3	2	5%
	14	Taux de formation des agents : nombre d'agents formés dans l'année / nombre d'agents au 31/12/23	68%	55%	10%
	15	Production de deux rapports de revue des habilitations : agents internes et utilisateurs externes	2 rapports	1 rapport	5%
	16	Taux de risques majeurs identifiés en 2022 couverts par un plan d'action en 2023 : [Nombre de nouveaux risques majeurs 2022 (cartographie des risques 2022) faisant l'objet d'un plan d'action finalisé ou en cours] en 2023 / [Nb de nouveaux risques majeurs 2022]	90%	75%	10%
	17	Taux de disponibilité du SI de l'offre de la branche Autonomie (SIDOBA) : [Temps disponible du service aux utilisateurs] / [Temps disponible du service aux utilisateurs + temps indisponible]	80%	70%	5%
	18	Taux de notification des concours conformément au calendrier prévisionnel : Taux de notification des concours dans un délai d'un mois (J+30) par rapport à la date limite de versement prévue dans les textes. Les concours concernés sont l'APA 1 et l'APA 2, la prestation de compensation du handicap (PCH), les conférences des financeurs, les revalorisations salariales des ESMS financés par les conseils départementaux (art. 43) et concernant les services d'aide à domicile (SAAD) : la dotation complémentaire, le tarif plancher et les revalorisations salariales (art. 47)	75% et plus	De 50% à 74,99%	5%

\*Définition du taux d'atteinte des indicateurs 1 et 2 en fonction du résultat obtenu :

Indicateur n°2

Résultat	Taux d'atteinte
80	100%
79	98,3
78	96,7
77	95,0
76	93,3
75	91,7
74	90,0
73	88,3
72	86,7
71	85,0
70	83,3
69	81,7
68	80,0
67	78,3
66	76,7
65	75,0
64	73,3
63	71,7
62	70,0
61	68,3
60	66,7
59	65,0
58	63,3
57	61,7
56	60,0
55	58,3
54	56,7
53	55,0
52	53,3
51	51,7
50	50%

Indicateur n°1

Résultat	Taux d'atteinte
95	100%
94	97,5
93	95,0
92	92,5
91	90,0
90	87,5
89	85,0
88	82,5
87	80,0
86	77,5
85	75,0
84	72,5
83	70,0
82	67,5
81	65,0
80	62,5
79	60,0
78	57,5
77	55,0
76	52,5
75	50%

### **3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE**

Au premier trimestre de l'année 2024, le résultat de chaque indicateur est calculé selon la définition figurant dans le tableau ci-dessus. Le niveau d'atteinte de chaque indicateur est ainsi défini.

Le taux de l'intéressement collectif est alors calculé au regard du niveau d'atteinte de chaque indicateur, puis de sa pondération.

Le montant de l'intéressement collectif est calculé et versé selon les règles définies dans le protocole d'accord.

## ANNÉE 2023

### SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION
2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
  - 2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement
  - 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement
3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

## **LE CHAMP D'APPLICATION**

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales,
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales,
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales,
- les services communs et mutualisés de Caf sans personnalité juridique,
- les Centres de ressources (Cdr),
- la Caisse nationale des allocations familiales.

### **1. LA MESURE DE LA PERFORMANCE**

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche Famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la Convention d'objectifs et de gestion.

1.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

- Le délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur à 16 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 jours ≤ 19 jours	2
> 16 jours ≤ 18 jours	4
≤ 16 jours	5

- Proportion des Caf ayant atteint la cible nationale pour le délai de démarche moyen des prestations légales de 16 jours qui devra être supérieur à 73 %.

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60% < 65%	2
≥ 65% < 73%	4
≥ 73%	5

- Taux de liquidation automatique : objectif de 31% La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 30 %	0
≥ 30 % < 30,5 %	2
≥ 30,5 % < 31 %	4
≥ 31 %	5

Un indicateur associé à la qualité des droits

Un indicateur est associé aux objectifs de la qualité des droits :

- Définir et mettre en place un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité de la liquidation

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude

Trois indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

- Le montant des fraudes détectées, avec un objectif de 380M€. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 85%	0
≥ 85% < 90 %	2
≥ 90% < 100 %	4
100%	5

- Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, avec un objectif 2023 fixé à 87,5% La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Ecart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif de risque résiduel métier qui a été fixé à 1,18% pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Ecart avec l'objectif	Note
> 0,40 point	0
> 0,20 point et ≤ 0,40 point	2
≤ 0,20 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Les indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- Le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée, avec un objectif de diminution de 5 %.

Les indicateurs associés au métier

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- Mettre en œuvre la réforme de déconjugalisation de l'Aah
- Contribution à la définition du service public de la petite enfance dans le cadre de la Cog
- Mise en œuvre des rendez-vous des droits en 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Nombre de rendez-vous des droits	Note
<30 000	0
≥30 000 et <340 000	2
≥340 000 et <350 000	4
≥350 000	5

- Généralisation de l'intermédiation financière systématique des pensions alimentaires
- Expérimentation adossement au DRM à blanc pour PPA/RSA pour la période M-4/M-2

**Tableau de synthèse – Part nationale :**

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des prestations légales (Cog)	≤16 jours	≤19 jours	8%
	Réduction des écarts de performance entre les Caf sur le délai moyen de démarches des prestations légales (Cog)	≥ 73%	≥ 60%	8%
	Taux de liquidation automatique (Cog)	≥ 31%	≥ 30%	9%
Qualité des droits	Définir et mettre en place un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité de la liquidation	Oui/Non	-	8%
Maîtrise des risques	Montant des fraudes détectées (Cog)	380M d'€	≥ 85% de l'objectif	9%
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (Cog)	87,5%	≤ 0,5 pts	9%
	Indicateur de risque résiduel métier (Cog)	1,18%	≤ 0,40 point de l'objectif	4%
Performance économique et sociale et environnementale	Réduction de la consommation d'énergie corrigée (Cog)	5%	-	5%
Métier	Mettre en œuvre la réforme de déconjugalisation de l'Aah	Oui/Non	-	9%
	Contribution à la définition du service public de la petite enfance dans le cadre de la Cog	Oui/Non	-	9%
	Rendez-vous des droits (Cog)	350 000	330 000	7%
	Généralisation de l'intermédiation financière systématique des pensions alimentaires	Oui/Non	-	7%
	Expérimentation adossement au DRM à blanc pour PPA/RSA pour la période M-4/M-2	Oui/Non		8%

2.1 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

[Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations](#)

Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Trois indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux fixé à chaque Caf pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- | Taux d'atteinte à l'objectif | Note |
|------------------------------|------|
| < 80 %                       | 0    |
| ≥ 80 % < 90 %                | 2    |
| ≥ 90 % < 100 %               | 4    |
| ≥ 100 %                      | 5    |
- Le taux d'appels téléphoniques traités. Les résultats sont établis par plateau téléphonique. Lorsque celui-ci assure la réponse téléphonique pour plusieurs Caf, ce même résultat est affecté à chacun de ces organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- | Taux          | Note |
|---------------|------|
| < 70 %        | 0    |
| ≥ 70 % < 75 % | 2    |
| ≥ 75 % < 80 % | 4    |
| ≥ 80 %        | 5    |
- L'atteinte de l'objectif du taux d'informations entrantes par voies dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à chaque caisse pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- | Taux d'atteinte à l'objectif | Note |
|------------------------------|------|
| < 75 %                       | 0    |
| ≥ 75 % < 85 %                | 2    |
| ≥ 85 % < 100 %               | 4    |
| 100 %                        | 5    |

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques

Six indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

- L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

- L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining sur pièces » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif « data mining métier » (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	1
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 95 %	3
≥ 95 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Ecart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 point ≤ 1 point	1
> 0,6 point ≤ 0,8 point	2
> 0,3 point ≤ 0,6 point	3
≤ 0,3 point	4
objectif atteint (y compris avec rattrapage) ou dépassé ou médiane N-1 dépassée de 1,5 point	5

- La validation des comptes locaux par le Directeur comptable et financier national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intéressement n'entrent pas dans le calcul de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

Score	Note
« Validation sans restriction » ou score ≥ 0 et ≤ 7	5
> 7 et ≤ 17	4
> 17 et ≤ 22	3
> 22 et ≤ 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

- L'atteinte de l'objectif IQL0, exprimé en taux de qualité, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. Les résultats au 31/12/2023 de chaque Caf seront comparés à une cible de référence au 31/12/2022, établie à partir d'un intervalle de confiance pour mieux compte tenir de l'aléa statistique lié à la taille réduite des échantillons de contrôle. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat	Note
<b>Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2023 est ≥ à la médiane de référence établie au 31/12/2022 (92.6%) :</b>	
Atteinte de l'objectif individuel	5
Non atteinte de l'objectif individuel	4
<b>Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2023 est &lt; à la médiane de référence établie au 31/12/2022 (92.6%) :</b>	
Progression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) >=0,5 point	3
Progression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) <0,5 point	2
Régression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) <=0,5 point	1
Régression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) >0,5 point	0

Les indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service est calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et les comptes, la prévision du mois d'octobre et les comptes et la prévision du mois de décembre et les comptes. L'objectif d'écart est < 3 % en 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur. La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions de juillet (Tms remonté en août), des prévisions d'octobre (Tms remonté en novembre) et des prévisions de décembre (Tms remonté en janvier N+1).

Moyenne des écarts	Note
≥ 5%	0
<5% et ≥ 4.5%	2
<4.5% et ≥ 4%	3
<4% et ≥ 3%	4
<3%	5

- le taux de régularisation des prestations de service, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année n et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année n+1, avec un objectif d'écart < 5 % en 2023.
- L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur relatif à l'index égalité femme/homme relatif à la rémunération. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat en point	Note
<75	0
≥75 et <80	2
≥80 et <90	4
≥90	5

Deux indicateurs associés au métier

- Taux de couverture de la population par des CTG. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- Le maintien des places PSU existantes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

**Tableau de synthèse – Part Locale Caf :**

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
<b>Service à l'allocataire</b>	Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux (Cog)	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	9%
	Taux d'appels téléphoniques traités (Cog)	≥ 80%	≥ 70%	9%
	Taux d'informations entrantes par voies dématérialisées hors partenaires (Cog)	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	10%
	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	≥ 60% de l'objectif	5%
<b>Maîtrise des risques et lutte contre la fraude</b>	Atteinte de l'objectif contrôles datamining sur pièces	Objectif individuel	≥ 60% de l'objectif	5%
	Atteinte de l'objectif datamining métier (composante 2 de l'Odcf)	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	5%
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (Cog)	Objectif individuel	≤ 1 point de l'objectif	5%
	Validation des comptes locaux	Opinion « Validation sans restriction » ou score ≤ 7 points	Opinion « Validation avec observation et correction »	7%
	Indicateur de qualité de la liquidation (IQL0) (LI)	Objectif individuel	Non atteinte de la médiane et régression ≤ 0,5 pt	8%
	Qualité de la prévision budgétaire des prestations de service (Cog)	< 3 %	< 5%	7%
<b>Performance économique et sociale et environnementale</b>	Régularisation des prestations de service	< 5%	-	7%
	Indicateur Index égalité femme/homme (rémunération)	≥ 90 points	≥ 75 points	5%
	Taux de couverture de la population par des CTG (Cog)	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	9%
<b>Métier</b>	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	9%

Pour les Centres de ressources (Cdr)

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf de la région CDR,
- la satisfaction des Caf par rapport au CDR
- la réalisation de la feuille de route

Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des Centre de Ressources est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses de la région.

Trois indicateurs associés à la qualité de service du Centre de ressources

- Le taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle des Centre de Ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
≥ à 90 %	5
≥ 85 et <90%	4
≥ 80 et <85%	3
≥ 70 et <80%	2
≥ 60 et <70%	1
< à 60 %	0

- Le niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur Cdr. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

- Le traitement des demandes métiers dans Saxo, avec l'objectif de traiter au moins 80 % des demandes métiers exprimées par les Caf dans Saxo, ce dans un délai de 21 jours ouvrés. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60 et <75%	1
≥ 75 et <80%	2
≥ 80 et <85%	3
≥ 85 et <90%	4
≥ 90%	5

**Tableau de synthèse – Part Locale Cdr :**

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf de la région	-	-	30%
	Taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle	≥ 90%	≥ 60%	30%
Qualité du service	Niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur CDR	-	-	30%
	Traitement des demandes métiers dans Saxo en moins de 21 jours ouvrés	90%	≥ 60%	10%

Pour la Cnaf

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf,
- la capacité de la Cnaf à réaliser les projets majeurs définis dans la Cog,
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public,
- la qualité de service du système d'information.

Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la Caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la Caisse nationale de mener à terme les projets majeurs définis dans la Cog

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la Cog dépend également de la capacité de la Caisse nationale de mener à terme ces projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la Cnaf fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à terme, soit dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

- L'indicateur associé à la maîtrise des risques, correspondant à l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques par le réseau des Caf, qui doit être d'au moins 95% (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 95 %	0
< 97% et ≥ 95%	3
< 99% et ≥ 97%	4
≥ 99%	5

Les indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- Stabilisation du nombre d'anomalies : objectif d'une stabilisation du volume de saxo en stock entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'évolution	Note
> +5 %	0
≤ +5 % et > +2,5 %	2
≤ +2,5 % et >0%	4
≤ 0 %	5

- Le Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
<93,5%	0
≥ 93,5 % - < 94,5 %	1
≥ 94,5 % - < 95,5%	2
≥ 95,5 % - < 96,5 %	3
≥ 96,5 % - < 99 %	4
≥ 99 %	5

**Tableau de synthèse – Part Locale Cnaf :**

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf	-	-	30%
Pilotage des projets majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	-	-	30%
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	≥99%	≥95%	10%
Qualité de service du système d'information	Evolution du nombre d'anomalies	0%	+5%	15%
	Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires (Cog)	≥99%	≥93,5%	15%

### 3 LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf les cas prévoyant une notation progressive. Cela est alors précisé.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère,
- à chaque indicateur, pour chaque critère.

#### 3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle, selon un barème progressif, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50%).

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{masse financière réservée à la PNI} \times \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche Famille selon la formule suivante :

$$\frac{\text{PNI} = \text{masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la Branche}}$$

4

### 3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

#### [Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations](#)

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50%).

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la Branche}}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} * \text{note de performance locale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

#### [Pour les Centres de ressources \(Cdr\)](#)

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50%). Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du ressort du Cdr concerné.

#### [Pour la Cnaf](#)

Le versement de la part locale d'intéressement de la Cnaf intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50%). Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

## **1. LE CHAMP D'APPLICATION**

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) et leurs œuvres,
- les Directions Régionales du Service Médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM,
- la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM),
- les CTI,
- les CEIR,
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF,
- les CGSS,
- les UGECAM et leurs établissements,
- les Unions Immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus,
- la CCSS (Caisse Commune de Sécurité Sociale de la Lozère),
- la CSS (Caisse de Sécurité Sociale) de Mayotte,
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

## **2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE**

### **- Contexte**

Dans un contexte post crise sanitaire, la branche maladie souhaite revenir aux précédents standards de qualité sur le service de base (délais IJ, taux de décroché...). Les objectifs ont été alignés sur les indicateurs issus des orientations de la nouvelle COG 2023-2027.

La branche reste donc sur un haut niveau d'exigence avec des objectifs mobilisateurs et reflétant les efforts et la mobilisation de toutes les composantes de son large réseau.

Quelques nouveaux objectifs ont été introduits soit pour rendre compte de la forte mobilisation de la branche pour favoriser l'accès aux droits et aux soins (Taux de patients ALD avec MT, pourcentage de population couverte par une CPTS, ...) soit pour confirmer son haut niveau d'implication dans la réalisation d'enjeux stratégiques (lutte contre la fraude, plan de maîtrise des IJ...).

- **Mesure de la performance**

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance Maladie,
- les orientations de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2023-2027
- les orientations de la Convention d'Objectifs et de Gestion entre la CNAM et l'Etat pour la période 2023-2027.

Certains indicateurs de l'intéressement sont issus des objectifs fixés aux organismes dans le cadre de leur lettre de mission 2023, ainsi, les mêmes cibles, seuils, et règles s'appliquent pour la mesure des résultats des indicateurs.

**2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement**

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches Maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

**Tableau de synthèse :**

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de demandes de carte vitale 2 dématérialisées	83%	75%	80
Qualité de service	Taux de demandes C2S dématérialisées	35%	15%	80

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S avec/sans participation financière	7 272 952	6 182 009	80
Qualité de service	Taux de décrochés brut assurés	75%	50%	30
Qualité de service	Taux de courriels traités dans les 48 heures en niveaux 1 et 2	80,0%	70,0%	80
Qualité de service	Taux de Satisfaction globale des assurés	82,5%	70%	20
Qualité de service	Taux de satisfaction globale des PS	82,5%	70%	20
Qualité de service	Taux de satisfaction global employeurs	82,5%	70%	20
Qualité de service	Taux de DMP alimentés par un PS ou ES	35%	21,9%	60
Qualité de service	% de la population couverte par une CPTS	90%	40%	60
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2; 1/2 Accès aux soins: 1-Envoi des listes nominatives des assurés non opposés à chaque médecin ou centre de santé médical (ou polyvalent) de ses patients ALD réguliers	1- 30/09/2023	1- 31/12/2023	50

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	2-Taux de patients en ALD avec MT	2- 98%	2- 95%	
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	6021	3934	60
Gestion du risque	RCT : Montant moyen recouvré par bénéficiaire	15,25	8,46	80
Gestion du risque	Montant des préjudices subis (MRF 410)	266 000 000	66 500 000	40
Performance économique et sociale	Taux d'accès global à la formation (EFI.PES.02.01)	62%	55%	60
Performance économique et sociale	Index égalité Professionnelle	93 au 15/02/2024	85	60
Performance économique et sociale	Elaborer le SDRH 2023-2027 sur la base d'un bilan et d'une démarche participative avec les réseaux	30/09/2023	30/01/2024	70
Performance économique et sociale	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-5% par rapport à 2021	0%	50

## 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les DRSM, la CNAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des Unions Immobilières des Organismes de Sécurité Sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

**Tableaux de synthèse :**

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la Mission accompagnement santé	157 127	78 589	90
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9 <sup>ème</sup> décile)	23j	30j	90
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>ère</sup> LJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	28j	33j	100
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>ère</sup> LJ 1 <sup>ère</sup> LJ AT/MP non subrogée	38j	50j	60
Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et Employeurs indicateur composite (1/3 - 1/3 - 1/3) - Taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT) - Taux de e-DAT - Taux de certificat médicaux AT/MP dématérialisés	AAT : 65% e-dat : 81% Certif AT/MP : 55%	AAT : 50% e-dat : 74,74% Certif AT/MP : 35,68%	100
Qualité de service	Taux de rdv réalisés au téléphone sur le total des RDV (dont appels préparatoires conclusifs)	40%	21%	90
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	75%	40%	100
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ; 1/2			

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Taux de couverture de la campagne SEGUR (DNS) Taux de couverture de la campagne "assistant médical"	75% 85%	50% 65%	60
Gestion du risque	Indicateur composite 1/3 ; 1/3 ; 1/3 Taux de participation au dépistage du cancer: - du sein - du col de l'utérus - colorectal	Cancer du Sein : 58,80% Cancer du col de l'utérus : 58,40% Cancer colorectal : 37,80%	Cancer du Sein : 51,56% Cancer du col de l'utérus : 47,46% Cancer colorectal : 21,60%	60
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1%	< 1%	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0%	150

Part locale DRSM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	<i>indicateur composite 1/2.1/2</i> - Taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT) - Taux de certificats médicaux AT/MP dématérialisés	AAT : 65% Certif AT/MP : 55%	AAT : 50% Certif AT/MP : 35,68%	100
Qualité de service	<u>Déploiement de MATIS :</u> - Organisation de temps de visite de la direction régionale dans les ELSM déployés - Mise en œuvre d'une stratégie régionale de communication autour de MATIS - Formation et accompagnement de tous les métiers en UTAA	ELSM visités : 100 %  Au moins 3 actions de communication  100% des métiers formés et accompagnés	ELSM visités : 85 %  Au moins 1 action de communication  100% des métiers formés et accompagnés	300
Gestion du risque	Taux de couverture de la campagne "échanges confraternels sur les IJ"	85%	65%	150
Gestion du risque	Taux de Croissance annuelle du nombre d'actions de contrôle des IJ par le service médical	5%	3%	150
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	75%	40%	100
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1%	< 1%	100

Part locale DRSM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0%	100

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	ARPEGE TS	Démarrage pré série au 31/12/2023	31/03/2024	60
Qualité de service	METEORE palier 1 Lot 1	15 caisses en lot 1 au 31/12/2023	0 caisse en lot 1 au 31/12/2023	60
Qualité de service	Renouveler le SVI du 3646	31/12/2023	01/05/2024	60
Qualité de service	Piloter le projet de reprise par les UGECAM, des centres de santé gérés par les caisses : Définir la trajectoire de transfert grâce à une démarche structurée et des moyens adéquats. Diffusion au réseau du kit de déploiement	01/10/2023	01/02/2024	70
Qualité de service	Application carte Vitale 1/2; 1/2 1. Déployer l'appli AppCV dans les 8 départements pilotes 2. Stabiliser les modalités d'authentification des personnes	1. AppCV utilisable au 30/06/2023 2. Validation livrable au 30/06/2023	1. AppCV utilisable au 31/10/2023. 2. Validation livrable au 31/10/2023	80
Qualité de service		Enrichissement de DAT avec un nouveau	Enrichissement de DAT avec un	80

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Refondre l'ergonomie des téléservices entreprises sur le processus risque professionnel	service en ligne permettant de faire des réserves au 15/09/2023	nouveau service en ligne permettant de faire des réserves au 15/01/2024	
Gestion du risque	<p>Préparer la reprise par l'Assurance Maladie des invitations aux dépistages organisés du cancer 1/3;1/3;1/3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cadrage stratégique et opérationnel du pilotage des invitations</li> <li>2. Développer le système d'information dédié à la gestion des parcours prévention - mise en production V1</li> <li>3. Pérenniser l'envoi des listes aux médecins traitants + kit de dépistage colorectal en pharmacie</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 31/12/2023</li> <li>2. 31/12/2023</li> <li>3. 30/06/2023</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 31/03/2024</li> <li>2. 31/03/2024</li> <li>3. 30/10/2023</li> </ol>	90
Gestion du risque	Participer à la construction et au lancement des bilans de prévention aux âges clés : lancement et cadrage du dispositif	30/06/2023	30/10/2023	60
Gestion du risque	<p>Poursuivre le déploiement du plan et des mesures de maîtrise des IJ 1/3;1/3;1/3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Déployer une stratégie pérenne d'identification /accompagnement/sanction (MSO/MSAP) des plus gros prescripteurs d'IJ:</li> <li>2. Déployer la nouvelle stratégie IJ du contrôle du service médical : taux d'évolution du nombre de contrôles par le SM : +10% en 2023</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 31/12/2023</li> <li>2. +10% au 31/12/2023</li> <li>3. 31/12/2023</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 31/03/2024</li> <li>2. +0% au 31/12/2023</li> <li>3. 31/03/2024</li> </ol>	90

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	3. Poursuivre la construction/mise en oeuvre du plan d'actions GDR IJ (yc action DRP entreprises à fort taux d'absentéisme)			
Gestion du risque	Enrichir Mon Espace Santé et développer ses usages 1/3;1/3;1/3 1. Déployer les nouvelles fonctionnalités de MES dont prévention (messages de prévention + carnet de santé numérique de l'enfant), personnalisation, etc. 2. Accroître le nombre de comptes MES activés 3. Développer les usages : nombre moyen de connexions annuelles 8 à fin 2023	1. 31/12/2023 2. 20% de MES activés au 31/12/2023 3. Nombre moyen de connexion/ an : 8 au 31/12/2023	1. 31/03/2024 2. 0% de MES activés au 31/12/2023 3. Nombre moyen de connexion/ an : 0 au 31/12/2023	90
Gestion du risque	Diffuser auprès du réseau la nouvelle stratégie contentieuse en matière de lutte contre la fraude (lettres de mise en garde, renforcement du recours aux pénalités financières et aux procédures conventionnelles ou ordinaires)	30/04/2023	30/08/2023	50
Gestion du risque	Mise en oeuvre d'un site de datavisualisation sur les professionnels de santé libéraux : Data PS	Ouverture d'une 1ère version du site au 31 mars 2023	31/07/2023	40
Performance économique et sociale	Résorber la dette technique - Taux de respect des jalons 2023 inscrits dans la roadmap 2023	100% des jalons 2023	0% des jalons 2023	60
Performance économique et sociale	Mettre en place les moyens et les services pour assurer notre cybersécurité 1/3;1/3;1/3			60

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	1- Installer le CERT (*) et le CSIRT pour anticiper et répondre aux attaques cyber sécurité – cible : réalisation à fin 2023 2 a- Construire un PCA Cyber 2 b- effectuer un exercice de simulation – cible : réalisation à fin 2023	1. 31/12/2023 2 a. 31/03/2023 2 b. 30/06/2023	1. 31/03/2024 2 a. 31/07/2023 2 b. 30/10/2023	
Performance économique et sociale	Mettre en place un dispositif d'animation relatif à la transition écologique	Comitologie et plan d'accompagnement au 30/06/2023	30/10/2023	50

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service social : Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75%	65%	150 75
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	6%	10%	125 100
Qualité de service	Service social : Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe PDP ayant eu au moins 3 entretiens	85%	75%	75

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe Sécuriser les Parcours en Santé ayant eu au moins 3 entretiens	85%	75%	100
Qualité de service	Taux d'assurés bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe Prévenir la Désinsertion Professionnelle (PDP) ayant eu au moins 4 entretiens dont au moins 3 de visu	25%	20%	100
Qualité de service	Contribution du service social aux objectifs MisAS (nombre de signalements en provenance du Service social)	12 000	8 400	100
Gestion du risque	Indicateur composite (25/25/25/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention : Taux d'atteinte CPG sur les indicateurs TMS Pros, prévention chutes BTP, RC Pros et absentéisme TMS et RPS	100%	50%	150
Gestion du risque	Taux exécution SPTPE et contrats de prévention	80%	50%	100
Performance économique et sociale	Performance opérationnelle Tarification - Suivi des instanciers : (Nbre de signalements résiduels constatés avant le passage de la tarification N+1 / Nbre de signalements reçus dans les instanciers)*100	100%	98%	100

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0	100

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service social : Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75%	65%	40
Qualité de service	Service social : Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	6%	10%	40
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la Mission accompagnement santé (hors Guyane)	157 127	78 589	80
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	33j	38j	60
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère IJ 1ère IJ AT/MP non subrogée	43j	60j	40

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9ème décile)	28j	40j	90
Qualité de service	Délai de traitement des FSP LAD 9ème décile	17j	20j	80
Qualité de service	Délai de remboursement des FSE Assurés 9ème décile	7j	8j	80
Qualité de service	Utilisation des télé-services Professionnels de santé <u>indicateur composite 50% / 50%</u> - Taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT) - Taux de e DAT	AAT : 65%  e DAT : 81%	AAT : 50%  e DAT : 65%	60
Qualité de service	Taux de rdv réalisés au téléphone sur le total des RDV (dont appels préparatoires conclusifs)	30%	5%	80
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ; 1/2 Taux de couverture de la campagne SEGUR (DNS) (hors Guyane) Taux de couverture de la campagne "assistant médical"	75%  85% (75%Guyane)	50%  65% (55%Guyane)	40
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1%	< 1%	60
Gestion du risque	Indicateur composite (25/25/25/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention :	100%	50%	100

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Taux d'atteinte CPG sur les indicateurs TMS Pros, prévention chutes BTP, RC Pros et absentéisme TMS et RPS			
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0%	150

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Activités spécifiques (respect des engagements pour les activités Intégration d'exploitabilité, Intégration applicative, Hébergement, Support, Poste de travail national et Traitements informatiques)	100%	0%	350
Qualité de service	Respect des engagements pour l'activité de Gestion des sauvegardes informatiques	100%	0%	35
Qualité de service	Respect des engagements de Disponibilité des applications et Infrastructures (contribution propre)	100%	0%	190

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	<p>Indicateur composite 30/40/15/15</p> <p>Mise en production:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Taux mensuel de respect des délais de mise en production</li> <li>-Taux mensuel de qualité de la mise en production</li> <li>-Taux mensuel de respect du délai de la saisie de la planification avant le comité d'approbation des changements</li> <li>-Taux mensuel de respect du délai de mise à disposition du compte-rendu de mise en production</li> </ul>	<p>95% (mensuel)</p> <p>95% (mensuel)</p> <p>80% (mensuel)</p> <p>80% (mensuel)</p>	<p>95% (mensuel)</p> <p>95% (mensuel)</p> <p>80% (mensuel)</p> <p>80% (mensuel)</p>	100
Qualité de service	<p>Respect des engagements pour les activités de supervision des applications et infrastructures</p> <p>Indicateur composite 1/2 ; 1/2</p>	100%	0%	35
Qualité de service	<p>Disponibilité des applications et traitements informatiques (contribution collective):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Taux d'applications respectant l'engagement de disponibilité annuelle (contribution collective)</li> <li>-Taux de traitements informatiques respectant les délais et le planning (contribution collective)</li> </ul>	<p>100%</p> <p>100 % (mensuel)</p>	<p>0%</p> <p>0 % (mensuel)</p>	50
Gestion du risque	<p>Indicateur composite 30/20/20/20/10</p> <p>Sécurisation du SI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Taux de couverture des règles PSSI-MCAS</li> </ul>	100%	80%	

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	-Maîtrise des opérations d'administration sur les serveurs de production (Bastion) - Une revue des comptes et habilitations réalisée chaque trimestre -Maîtrise des opérations d'administration sur les bases de données de production (Proxy SQL) - Un état des lieux des accès aux bases réalisé chaque trimestre -Suppression des règles de filtrage trop permissives présentes dans la configuration des Firewall internes -Participation au cadrage du besoin pour le projet "Gestion des accès à Privilèges"	100% 100% 100% OUI	100% 100% 100% NON	100
Performance économique et sociale	Taux de respect de la validation des comptes	100%	0%	80
Performance économique et sociale	Taux de respect de la prévision budgétaire du dernier trimestre de l'année (autres comptes informatiques) par rapport au budget réalisé	Budget consommé entre 98% et 102% de la prévision	Budget consommé entre 90% et 105% de la prévision	60

\*Pour les CTI, le périmètre des activités est spécifique à chaque organisme. Les applications exploitées, développées, recettées, mises en production etc... étant différentes, des regroupements ont été opérés dans plusieurs « sous-familles ». Le résultat local sera pondéré selon l'activité réelle de chaque CTI.

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux du nombre de jours ouverts sans pénalité de la Poste de responsabilité du CEIR	95%	95%	100
Qualité de service	Nombre de signalement de non-conformité du bordereau sécurisé de la Poste de responsabilité du CEIR	0	2	40
Qualité de service	Taux de plis fautés <= 0,02% de la production	100%	100%	40
Qualité de service	Tableau mensuel identifiant les problèmes rencontrés générant des plis fautés	100%	100%	40
Qualité de service	Nombre d'inventaires des consommables (papiers, étiquettes et enveloppes) remontés avant le 10 de chaque mois	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées trimestrielles du taux de gâche papier jet d'encre et enveloppes C6 avant le 20 du mois suivant chaque fin de trimestre	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées mensuelles des taux d'indisponibilité de chaque machine (impression et mise sous pli) dans les délais fixés par la Cnam	0 retard	1 retard	40
		100%	90%	50

Part locale CEIR					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Qualité de service	Taux de respect du planning de production CLOE pour maintien en condition opérationnel du Back-UP				
Qualité de service	Nombre de tests du matériel de back-up des fournisseurs par trimestre et par fournisseurs	1 chaque trimestre	1 chaque trimestre	70	
Qualité de service	Taux de suivi des délais d'intervention des mainteneurs (identification des écarts de délais entre l'intervention et le contrat de maintenance)	100%	100%	40	
Qualité de service	Nombre de points de situation quotidiens de la production transmis à la Cnam dans les délais	0 retard	2 retards	30	
Qualité de service	Taux de réponses aux sollicitations de la Cnam (dans les délais demandés) pour les projets d'évolution de l'éditique	100%	100%	130	
Gestion du risque	Nombre de réclamations d'anomalie effectuées/remontées par les clients éditiques (confirmés par le pilotage Cnam) concernant l'impression des documents et la mise sous pli	0	2	130	
Performance économique et sociale	Taux de respect des engagements de production journalière	100%	100%	110	

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Taux de transmission des informations de consommation budgétaire avant le 20 du mois suivant	100%	100%	30
Performance économique et sociale	Taux de transmission trimestrielle des écarts entre le budget prévisionnel et le réalisé	100%	100%	30
Performance économique et sociale	Taux de transmission des factures pour les postes "papier, encres et enveloppes" dans les délais demandés par la Cnam	100%	100%	40

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Préparation aux réformes SSR : formalisation d'un PA global sur les réformes, mise en œuvre et évaluation	Transmission du plan d'actions au plus tard le 31/12/2023 selon la déclinaison de la trame nationale	O/N	150
Qualité de service	Mise à jour de la feuille de route sur l'offre médico-sociale et suivi annuel de la mise en œuvre	Transmission des plans d'actions attendue au plus tard le 31/12/2023	O/N	150

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	% des établissements éligibles (concernés) certifiés au minimum « certification qualité confirmée » - sanitaire	- 100% si tous les établissements en Certification avec mention - 80% si 1 établissement classé en certification simple - 0% si 1 établissement classé en certification sous condition	50%	100
Qualité de service	% des établissements éligibles (concernés) avec un résultat d'évaluation externe cotation 3 minimum et aucun critère impératif <3.5 - MS.	Cotation evaluation HAS > 3: 40% Cotation ensemble critères impératifs >3,5: 60%	O/N	100
Gestion du risque	Actualisation et suivi des actions du plan régional "sport-santé"	Transmission d'un plan d'actions régional à la DNGU au plus tard pour le 31/12/2023	O/N	50
Performance économique et sociale	Taux de marge brute	Objectif national : 5% Objectif régional : taux de marge brute arrêté à l'issue du dialogue de gestion, après analyse du plan d'équilibre. Transmission à la validation des comptes 2023	Taux de marge brute N-1	150
Performance économique et sociale	Mettre à jour le plan d'action de prévention de l'absence / désinsertion et alimenter les fiches actions de mise en œuvre du plan de prévention	Transmission des plans d'actions et fiches actions des UGECAM au plus tard le 31/12/2023	O/N	100
			O/N	100

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Attractivité des métiers : élaboration d'un plan d'action régional pour le développement de l'attractivité des métiers Ugecam	Remontée du plan d'attractivité global au 31/12/2023		
Performance économique et sociale	Déployer la PSSI et mise en place de la cybersécurité	Objectifs 2023 : - 1er composant (sur 5 points) Auto évaluer l'ensemble des règles du Plan d'action 2023 de la PSSI (66 règles) Aucune règle ne doit avoir un statut « Non évalué » - 2 et 3eme composant ( sur 15 points) a) Audit sur pièces Mettre en œuvre les 16 règles règles du lot 1, ciblées par le GT PSSI Ugecam dans le cadre de l'audit sur pièces PSSI 2023. b) Mise en œuvre des règles techniques Mettre en œuvre les 27 règles techniques P1 du lot 2 ciblées par le GT RSI.	O/N	100
			O/N	
			O/N	

Part locale MAYOTTE				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	40	60	80
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 j	20 j	100
Qualité de service	Délai de remboursement des FSE Assurés 9 <sup>ème</sup> décile	7 j	8 j	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au compte Améli	47%	42%	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	≤ 30%	≤ 45%	100
Qualité de service	Préparation du déploiement de la C2S	01/01/2024	31/03/2024	90
Qualité de service	Compte ameli: Taux d'attestations de droits dématérialisées	70%	61,42%	100
Qualité de service	Compte ameli: Taux de déclarations du nouveau né	50%	37.3%	100
Qualité de service	Compte ameli: Part des adhérents avec adresse email validée	50%	43,70%	80
		100%	0%	150

Part locale MAYOTTE				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et dispositifs de maîtrise des risques			

### 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Sur la **part nationale**, le poids respectif de chacun des thèmes est le suivant :

- 40 % pour la qualité de service ;
- 40 % pour la maîtrise des risques ;
- 20 % pour la performance économique et sociale

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

**LE TAUX DE REUSSITE AU NIVEAU NATIONAL =**

**(Taux de réussite Qualité de service x 35) + (Taux de réussite Gestion du risque x 35) + (Taux de réussite Performance économique et sociale x 30)**

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.  
Si le résultat ne dépasse pas 50%, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

**La performance locale s'exprime par le rapport :**

Montant des points acquis au titre des objectifs locaux réalisés *	
Taux de Réussite Locale=	Montant des points théoriques à atteindre

\* en déclinaison de l'objectif national

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.  
Passé ce seuil de 50%, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

### **3.1 Montant théorique par ETP = Part individuelle totale d'intéressement**

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- Masse nationale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord
- Masse locale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'Assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- Un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé Part Individuelle Nationale d'Intéressement (PINI)
- Un montant par ETP, pour la partie locale, appelé Part Individuelle Locale d'Intéressement (PILI)

### 3.2 Montant de l'intéressement réel par ETP = Montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- Pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50%.
- Pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50%.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} * \text{TRN}) + (\text{PILI} * \text{TRL})$$

PINI = Montant par ETP, pour la partie nationale

TRN = Taux de réussite nationale

PILI = Montant par ETP, pour la partie locale

TRL = Taux de réussite locale

### 3.3 Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte,
- d'autre part, la CCSS,
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

### **Les CARSAT, les CGSS et la CSS de Mayotte**

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

#### **- Les CARSAT**

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche Retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches Maladie et Accident du Travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche Retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches Maladie et Accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

#### - Les CGSS

Le MNID des agents des Caisses Générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche Retraite et du MNID des branches Maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche Recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Retraite et du MLID des branches Maladie et Accident du Travail et du MLID de la branche Recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à :  $PNID + PLID$

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

#### - La CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche Retraite et du MNID des branches Maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche Recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Retraite et du MLID des branches Maladie et Accident du Travail et du MLID de la branche Recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à :  $PNID + PLID$

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

## - La CCSS

Le MLID des agents de la Caisse Commune de Sécurité Sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Famille et du MLID des branches Maladie et Accidents du Travail et du MLID de la branche Recouvrement et Maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à :  $PNID + PLID$

Pour la CCSS, la Branche Maladie réalise les calculs pour l'interbranche.

La CNAM versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP).

### **Les ARS pour leurs personnels de droit privé**

Les salariés de droit privé employés dans les Agences Régionales de Santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

Branche recouvrement

## ANNÉE 2023

### SOMMAIRE

- 1. LE CHAMP D'APPLICATION
- 2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
  - 2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement
  - 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement
- 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

## **1. LE CHAMP D'APPLICATION**

La présente annexe s'applique :

- aux 21 Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (Urssaf)
- aux 4 Caisses Générales de Sécurité Sociale (Cgss)
- à la Caisse de Sécurité sociale de Mayotte (Css)
- à la Caisse Commune de Sécurité Sociale de Lozère (Ccss)
- à l'Urssaf Caisse Nationale

## **2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE**

Les critères de performance de la branche Recouvrement sont majoritairement issus de la convention d'objectifs et de gestion 2023/2027 en cours de préparation et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclineront.

Conformément à l'article R 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche Recouvrement.

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de période de crise lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs.

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de satisfaction globale (tous publics)	65,0%	80%	10%
	Taux d'appels aboutis (tous publics)	70,0%	88%	15%
	<del>Taux de dématérialisation des volets sociaux Cesu</del>			
« Maîtrise des risques »	Montant redressements LCTI en cumul	640 M€	800 M€	10%
	Montant recouvrés sur créances LCTI	54 M€	67 M€	5%
	<del>Taux de couverture employeur en cumul</del>			
	Taux de réduction du stock des créances en montant	36%	45%	5%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées (métropole)	6%	8%	10%
« Performance économique et sociale »	Intensité de la fiabilisation RG	3,2%	4,2%	10%
	Taux de disponibilité des applications à destination des usagers et partenaires	98%	99,50%	10%
	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranche	52%	65%	10%
	Taux de formation des agents	60%	75%	15%

## 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes, à savoir :

- 10 indicateurs pour les Urssaf et la CCSSL ;
- 8 indicateurs pour les CGSS et 9 pour CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'Urssaf Caisse nationale.

### 2.2.1 Les indicateurs de la part locale Urssaf et de la CCSSL (\*) (\*\*)

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	<del>Taux de dématérialisation des paiements Tl</del>			
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j) toutes catégories	90% de la cible	90%	15%
	Qualité réponse aux courriels	14	18	15%
	Qualité de vidage (IQV)	90% de la cible	94%	5%
	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80% de la cible	5,30%	10%
« Maîtrise des risques »	Taux de réduction du stock des créances en montant	80% de la cible	45%	10%
	Part du montant de créances en voie de prescription au 1er mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et Tl	80%	86,6%	10%
	<del>Taux de redressements positifs TPE-PME</del>			
	<del>Taux de couverture du fichier des débiteurs Covid</del>			
	<del>Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'épurement Tl</del>			
« Performance économique et sociale »	Taux de comptes créditeurs	110% de la cible	5%	10%
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	120% de la cible	2%	10%
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours	<del>90% de la cible</del>	80%	-
	Index égalité femmes/hommes	75 points	90 points	10%
	Evolution de la consommation d'énergie par rapport à 2021	90% de la cible	-5%	5%

(\*) La CCSS de Lozère déléguant la gestion du recouvrement à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'Urssaf sont les mêmes.

(\*\*) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

## 2.2.2 Les indicateurs de la part locale des CGSS

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	<del>Taux de dématérialisation des paiements II</del>			
	<del>Taux de réclamations traitées dans les délais (10j)</del>			
	Qualité réponse aux courriels	14	18	15%
	Qualité de vidage (IQV) local	90% de cible	90%	10%
« Maîtrise des risques »	<b>Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)</b>	80% de la cible	13,50%	10%
	<del>Taux de redressements positifs TPE-PME</del>			
	<b>Part du montant de créances en voie de prescription au 1er mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI</b>	80%	86,6%	10%
	<b>Taux de réduction du stock des créances en montant</b>	80% de la cible	23,0%	15%
	<b>Taux de contrôle des cotisations liquidées</b>	80% de la cible	3,2%	10%
	<del>Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG</del>	-	-	
	<del>Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'apurement II</del>			
	Taux de comptes créditeurs	110% de la cible	14%	15%
	<b>Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours</b>	120% de la cible	2%	15%
	<del>Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours</del>			

2.2.3 Les indicateurs de la part locale CSS Mayotte

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements RG	90% de la cible	98%	5%
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j) RG	90% de la cible	85%	
	Qualité réponse aux courriels	14	18	10%
	Qualité de vidage (IQV) local	90% de cible	80%	10%
« Maîtrise des risques »	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80% de la cible	13,50%	15%
	Taux de redressements positifs TPE-PME			
	Part du montant de créances en voie de prescription au 1er mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI	80%	86,6%	10%
	Taux de réduction du stock des créances en montant	80% de la cible	23,0%	15%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	80% de la cible	3,2%	10%
	Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG	80%	90%	
	Taux de comptes créditeurs	110% de la cible	14%	10%
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	120% de la cible	2%	15%
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours			

### 2.2.4 Les indicateurs de l'Urssaf Caisse nationale

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Coefficient moyen de performance des organismes	-	-	20%
	Avancement de 3 projets stratégiques : * Rédaction du schéma directeur RSO décliné en feuille de route annuelle * Augmentation de 50% des contrôles embarqués DSN sur données individuelles * Développements informatiques de la DSN de substitution	80%	100%	20%
	Note de satisfaction des partenaires	6	7,5	10%
	Délai moyen de notification aux attributaires	24	24	-
« Maîtrise des risques »	Taux de disponibilité des applications (internes)	97,00%	99,30%	10%
	Nombre de jours ouvrés moyen de financement sécurisé à 100%	8 jours	15 jours	15%
« Performance économique et sociale »	Taux de signatures des CPG	90%	100%	10%
	Index égalité femmes / hommes	90 points	97 points	15%

### 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

#### 3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

- **Calcul du montant national distribué**

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

$$\text{Montant national distribué} = \text{Coefficient national de performance} \times \text{Part nationale de la masse nationale d'intéressement}$$

- **Calcul du coefficient national de performance**

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- En-dessous du seuil : 0%
- entre la cible et le seuil :  $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$
- au-dessus de la cible : 100%

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

- **Calcul de la prime individuelle nationale**

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$\text{Prime individuelle nationale} = \text{Montant national distribué} / \text{Nombre d'ETP éligibles}$
---

### 3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

- **Calcul du montant local distribué**

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$\begin{aligned} \text{Masse locale d'intéressement} = \\ \text{Part locale de la masse nationale d'intéressement} \\ \times [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}] \end{aligned}$
---

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$\begin{aligned} \text{Montant local distribué} = \\ \text{Coefficient de performance local} \times \text{Masse locale d'intéressement} \end{aligned}$
--

- **Calcul du coefficient local de performance**

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0%
- entre la cible et le seuil :  $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$
- au-dessus de la cible : 100%

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

• **Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement**

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \text{Montant local distribué} / \text{Nombre ETP éligibles}$$

3.3 Dispositions particulières

3.3.1) **Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS) et Caisse de Sécurité sociale de Mayotte (CSS)**

- **Prime nationale d'intéressement**

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Retraite, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CGSS)} &= \\ &[\text{Prime nationale (Retraite)} \times \text{Nombre d'agents (Retraite)} + \\ &\text{Prime nationale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ &\text{Prime nationale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ &/ \text{Nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

- **Prime locale d'intéressement**

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche Retraite, de la prime locale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime locale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CGSS)} &= \\ &[\text{Prime locale (Retraite)} \times \text{Nombre d'agents (Retraite)} + \\ &\text{Prime locale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ &\text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ &/ \text{Nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, Maladie / AT, Retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

**3.3.2) Caisse Commune de Sécurité Sociale de Lozère (CCSS)**

- **Prime nationale d'intéressement**

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Famille, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime nationale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \\ & \text{Prime nationale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime nationale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

- **Prime locale d'intéressement**

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche Famille, de la prime locale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime locale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime locale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \\ & \text{Prime locale (Maladie et A. T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A. T.)} + \\ & \text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, Famille, Maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

### 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD D'INTERESSEMENT « BRANCHE RETRAITE »

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1. les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT),
- 1.2. les Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS),
- 1.3. la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour sa partie régionale Ile de France (CNAV en Ile de France),
- 1.4. la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSAT (Unions Immobilières, Fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur Caisse de rattachement.
- 1.5. La Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte

### 2 - MESURE DE LA PERFORMANCE

#### Remarque liminaire :

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de la crise sanitaire lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte des objectifs.

#### 2.1. INDICATEURS ET OBJECTIFS RETENUS POUR LA PERFORMANCE DE LA BRANCHE (PART NATIONALE) ET LA PERFORMANCE DES CARSAT, DES CGSS ET DE LA CNAV EN ILE DE FRANCE (PART LOCALE).

La mesure de la performance de la branche Retraite, des Carsat, des CGSS et de la CNAV en Ile de France s'effectue à l'aide des 22 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les Contrats Pluriannuels de Gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs est présentée en annexe 1) :

#### ▪ Thème « Performance économique et sociale » (4 indicateurs)

- 1) Améliorer la productivité globale ;
- 2) Réduire le coût de gestion ;
- 3) Améliorer la performance sociale (Taux de formation des collaborateurs) ;
- 4) Taux d'évolution de la consommation d'énergie.

▪ **Thème « Qualité de service » (14 indicateurs)**

- 5) Nombre de dossiers DP avec risque de rupture de ressources ;
- 6) Délais de traitement des DP ;
- 7) Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours ;
- 8) Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours ;
- 9) Taux des réclamations traitées dans les délais ;
- 10) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI) ;
- 11) Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés) ;
- 12) Nombre de rendez-vous ;
- 13) Niveau de satisfaction globale des retraités ;
- 14) Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres) ;
- 15) Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne ;
- 16) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum ;
- 17) Nombre d'évaluations globales des besoins à domicile réalisées ;
- 18) Mise en place du Plan d'aide à l'investissement (PAI) 2023 destiné à la réhabilitation des Résidences autonomie avec intégration de clauses environnementales.

▪ **Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (4 indicateurs)**

- 19) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR) ;
- 20) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR Dernière Instruction) ;
- 21) Montant des indus frauduleux et fautifs constatés ;
- 22) Montant des indus frauduleux et fautifs évités.

**2.2. INDICATEURS ET OBJECTIFS RETENUS POUR LA CNAV POUR SES MISSIONS NATIONALES (INTEGRES A LA PART LOCALE)**

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 6 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs

des services nationaux est présentée en annexe 2).

- 1) Améliorer le taux de disponibilité des applications (back-office, front-office, portail assurés) ;
- 2) Réduire le Taux d'Incidence Financière (TIF) ;
- 3) Améliorer la productivité globale ;
- 4) Réduire le coût unitaire ;
- 5) Optimiser la mutualisation des achats ;
- 6) Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

### **2.3. INDICATEURS ET OBJECTIFS RETENUS POUR LA CSS DE MAYOTTE (PART LOCALE)**

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 11 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte est présentée en annexe 3) :

- 1) Taux de satisfaction globale des retraités ;
- 2) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI) ;
- 3) Taux de courriels traités dans les délais ;
- 4) Taux de correction des carrières avec anomalies identifiées à redresser ;
- 5) Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
- 6) Taux de dossiers droits -dérives notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
- 7) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum ;
- 8) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires) ;
- 9) Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours ;
- 10) Taux d'évolution de la consommation d'énergie ;
- 11) Taux de formation des collaborateurs.

## **2.4. SEUILS DE DECLENCHEMENT DU VERSEMENT DES PRIMES D'INTERESSEMENT**

A chaque indicateur est affecté un nombre de points, ceci est précisé dans les annexes.

Le seuil de déclenchement du versement de la « Prime Nationale d'Intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « Prime Locale d'Intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

## **3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'INTERESSEMENT**

### **3.1. PRIME NATIONALE D'INTERESSEMENT (PNI)**

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 22 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 990 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 495 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime nationale d'intéressement} = \text{masse nationale d'intéressement} \times \frac{(\text{nombre de points obtenus par la branche} / \text{nombre de points théorique maximum})}{\text{nombre d'agents de la branche Retraite.}}$$

### **3.2. PRIME LOCALE D'INTERESSEMENT (PLI)**

#### **3.2.1. Pour les CARSATS, les CGSS, la CNAV en Ile de France et la CSS de Mayotte.**

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- Pour les Carsat, les CGSS et la Cnav en Ile de France : indicateurs listés au point 2.1
- Pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.3

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part locale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les résultats régionaux.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme x (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

### **3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales (cf. point 1.4)**

Chacun des indicateurs (cf : Annexe 2) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 300 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 150 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale x (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents des services nationaux.

### **3.3. DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES**

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- \* Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
- \* Caisses générales de Sécurité Sociale
- \* Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte

#### **3.3.1. Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail**

##### **Prime nationale d'intéressement (PNI) :**

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie :

Prime nationale d'intéressement de la Carsat = (prime nationale d'intéressement de la branche Retraite \* nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche Maladie \* nombre d'agents de la branche Maladie) / Nombre d'agents de l'organisme.

### **Prime locale d'intéressement (PLI) :**

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie :

Prime locale d'intéressement de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail = (prime locale d'intéressement de la branche Retraite \* nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche Maladie \* nombre d'agents de la branche Maladie) / Nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

### **3.3.2. Caisses générales**

#### **Prime nationale d'intéressement (PNI) :**

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche Retraite \* nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche Maladie \* nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement \* nombre d'agents de la branche Recouvrement) / nombre d'agents de la CGSS.

#### **Prime locale d'intéressement (PLI) :**

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche Retraite \* nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche Maladie \* nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement \* nombre d'agents de la branche Recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime

locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

### **3.3.3. Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte**

#### **Prime nationale d'intéressement (PNI) :**

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de Sécurité Sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche Famille

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche Retraite \* nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche Maladie \* nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement \* nombre d'agents de la branche Recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche Famille \* nombre d'agents de la branche Famille) / nombre d'agents de la CSSM.

#### **Prime locale d'intéressement (PLI) :**

Chacun des indicateurs (cf : Annexe 3) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 560 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 280 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche Famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche Retraite \* nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche Maladie \* nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement \* nombre d'agents de la branche Recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche Famille \* nombre d'agents de la branche Famille) / Nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime

locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV et CNAF) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

### **3.3.4 Caisse nationale d'assurance vieillesse**

#### **Prime nationale d'intéressement (PNI) :**

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

#### **Prime locale d'intéressement (PLI) :**

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales \* (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour ses activités régionales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales x (nombre de points obtenus par la CNAV pour ses activités nationales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales \* nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales \* nombre d'agents relevant des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.

**INDICATEURS ET OBJECTIFS RETENUS POUR LA PERFORMANCE DE LA BRANCHE (PART NATIONALE) ET LA PERFORMANCE DES CARSAT, DES CGSS ET DE LA CNAV EN ILE DE FRANCE (PART LOCALE)**

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2022	Objectifs 2023	
	Points 2023		Seuil	Objectif
<b>Thème : Performance économique, sociale et environnementale</b>	<b>230</b>			
<b>Développer l'efficience des activités de la Branche</b>				
Evolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées / Nombre d'ETPMA de la branche retraite) - <b>hors fonctions nationales</b>	50	-	-10%	0%
Evolution du coût de gestion (charges de gestion/Total UO Pondérées (hors fonctions nationales))	50	-	10%	0%
<b>Améliorer la performance sociale</b>				
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	80	82,10%	60%	66%
<b>Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement</b>				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	-23,7%	-3%	-5%
Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2022	Objectifs 2023	
	Points 2023		Seuil	Objectif
<b>Thème : Qualité de service</b>	<b>600</b>			
<b>Poursuivre l'amélioration de l'offre de service</b>				
Nombre de dossiers DP avec risque de rupture de ressources	40	18 312	35 000	25 000
Délais de traitement des DP	40	75,9 jours	80 jours	75 jours
Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours	40	58,85%	55%	65%
Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours	40	55,3%	45%	55%
Taux des réclamations traitées dans les délais	20	80,32%	71%	81%
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	86,46%	81%	86%
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	50	85,65%	76%	86%
Nombre de rendez-vous	60	-	350 000	450 000
<b>Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités</b>				
Niveau de satisfaction globale des retraités	40	89%	83%	88%

<b>Promouvoir la relation client digitale</b>				
Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres)	50	65,41%	55%	65%
Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne	50	36%	25%	35%
<b>Déployer la politique de prévention de la perte d'autonomie</b>				
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	93,86%	80%	90%
Nombre d'évaluations globales des besoins à domicile réalisées	40	-	180 000	240 000
Mise en place du Plan d'aide à l'investissement (PAI) 2023 destiné à la réhabilitation des Résidences autonomie avec intégration de clauses environnementales	40	-	-	Oui/Non
Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2022	Objectifs 2023	
	Points 2023		Seuil	Objectif
<b>Thème : Maîtrise des risques et lutte contre la fraude</b>	<b>160</b>			
<b>Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement</b>				
Indicateur qualité du processus retraites (IQPR) : Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière				
IQPR Standard	30	86,96%	86,5%	88,5%
IQPR Dernière Instruction	30	89,84%	90%	92%
<b>Consolider les actions de lutte contre la fraude</b>				
Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs constatés ou subis	50	25,2 M	20 M	25 M
Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs évités	50	155,3 M	100 M	150 M
	<b>990</b>			

## Indicateurs des missions nationales de la CNAV (part locale)

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2022	Objectifs 2023	
			Seuil	Objectif
<b>Réussir la transformation numérique</b>  Taux de disponibilité des applications (front-office, back-office, API, portail Assurés)	50	99,01%	97,5%	98%
<b>Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement</b>  Taux d'Incidence Financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	1,08%	< ou = à 1,065%	< ou = à 1,05 %
<b>Accroître la performance économique de la Branche</b>  Evolution de la productivité (nombre d'unités d'oeuvre pondérées/nombre d'ETPMA)	50	-	-10%	0%
<b>Accroître la performance économique de la Branche</b>  Evolution du cout de gestion (coût de gestion/nombre d'unités d'oeuvre pondérées)	50	-	10%	0%
<b>Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite</b>  Taux de mutualisation des achats en intra et interbranches	50	65%	60%	65%
<b>Améliorer les délais d'identification</b>  Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	13	16 jours	14 jours
	300			

## Indicateurs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte (part locale)

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2022	Objectifs 2023	
			Seuil	Objectif
AXE OFFRE DE SERVICE ET SATISFACTION CLIENT				
Taux de satisfaction globale des retraités	60	Neutralisé	82%	87%
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	49,29%	60%	75%
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	50	77,16%	75%	80%
AXE PERFORMANCE OPERATIONNELLE				
Taux de correction des carrières avec anomalies identifiées à redresser	60	-	80%	100%
Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	53,98%	50%	60%
Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	68,97%	55%	65%
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	32,84%	75%	80%
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires)	20	9	20	25
Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours	60	49%	70%	80%
AXE PERFORMANCE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	-27,12%	-2%	-4%
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	50	67,26%	60%	65%
Total points	560			

## Annexe technique de l'institut 4.10 – exercice 2023

### 1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

### 2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'Institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'Institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

### 3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'Institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'Institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficacité de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'Institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCO ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'Institut sont nécessaires à l'Ucanss pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation ;

La performance de l'Institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur le niveau de satisfaction des utilisateurs, la performance économique, la qualité de l'offre et la relation client.

### 3.1 Synthèse des indicateurs et de leur pondération

<b>Part nationale (45%)</b>				
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche.				
<b>Part locale (55%)</b>				
<b>N°</b>	<b>Indicateur</b>	<b>Cible 2023</b>	Seuil de Déclenchement 2023	<b>Pondération 2023</b>
<b>Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs (40%)</b>				
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,9	7	9%
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre sur mesure de l'Institut	7,9	7	6%
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,9	7	6%
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,2	7	6%
5	Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP	8	7	5%
6	Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service	6,7	6	8%
<b>Performance économique et sociale (40%)</b>				
7	Evolution du montant des charges de structure	23 471k€	24 371k€	14%
8	Evolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation	32%	34%	13%
9	Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure	800k€	700k€	4%
10	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	75/100	4%
11	Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois	100%	-	5%
<b>Qualité de l'offre et relation client (20%)</b>				
12	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale au 28 février N+1	100%	-	5%
13	Taux de traitement des réclamations clients dans un délai de 8 jours	95%	85%	4%
14	Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique - classe virtuelle	5%	6%	4%
15	Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC	90%	80%	7%

### 3.2 Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance de la part nationale à 50%. Si le résultat ne dépasse pas 50%, le montant de la part nationale sera nul.

### 3.3 Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

#### 3.3.1 Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs

➤ **Indicateur n°1 : Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur<sup>®</sup> en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7)*65/0.8+35$$

➤ **Indicateur n°2 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur<sup>®</sup> en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7)*65/0.8+35$$

➤ **Indicateur n°3 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la

note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur<sup>®</sup> en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7)*65/0.8+35$$

- **Indicateur n°4 : Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8.2), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur<sup>®</sup> en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7)*65/0.2+35$$

- **Indicateur n°5 : Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur<sup>®</sup> en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7)*65/0.2+35$$

- **Indicateur n°6 : Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 6.7), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 6, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur<sup>®</sup> en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7)*65/0.2+35$$

### 3.3.2 Performance économique et sociale

- **Indicateur n°7 : Evolution du montant des charges de structure en 2023**

Si la cible est atteinte (montant des charges de structure de 23 471 K€ ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 24 371 K€, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

- **Indicateur n°8 : Evolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation**

Si la cible est atteinte (taux de charge d'activité de 32% ou moins), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 34%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

- **Indicateur n°9 : Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure**

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 800 k€ ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 700 k€, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°10 : Atteinte de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme**

Si la cible est atteinte (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94% ou plus), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 75%.

➤ **Indicateur n°11: Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois.** Si la cible est atteinte l'indicateur est réalisé à 100%.

3.3.3 Qualité de l'offre et relation client

➤ **Indicateur n°12 : Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale**

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2020 / nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2022. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100%.

➤ **Indicateur n°13 : Taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours**

Si la cible est atteinte (taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours, de 95% ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 85%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°14 : Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique - classe virtuelle**

Si la cible est atteinte (Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique, de 5% ou moins sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 6%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°15 : Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC.**

Si la cible est atteinte (Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC, de 90% ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 80%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : 567 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS  
QUI S'Y RATTACHENT**

**Accord du 25 septembre 2023**  
relatif aux salaires minimaux conventionnels  
« hors annexe salaires horlogerie »

NOR : ASET2351165M

IDCC : 567

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

**CN HBJO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Égalité de salaires entre les femmes et les hommes**

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

**Article 2 | Augmentation des salaires minimaux conventionnels**

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2023, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles et de l'accord du 21 juin 2022 sont modifiés comme suit à compter 1<sup>er</sup> octobre 2023 ou au plus tard à la date d'extension :

+ 1,7 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants :

### Salaires minimaux conventionnels pour 151,67 heures mensuelles

Niveau 1 à 7 :

(En euros.)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	1 875	2 034	2 410	2 864	3 737	4 878	6 255
Échelon 3	1 854	1 975	2 248	2 696	3 605	4 405	5 859
Échelon 2	1 800	1 937	2 123	2 510	3 281	4 011	5 268
Échelon 1	1 778	1 900	2 063	2 463	3 062	3 765	4 923

Niveau HC : Le salaire minima unique de 5 000 euros reste inchangé.

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

### Article 4 | *Durée. Dépôt*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### Article 5 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2023 ou au plus tard à la date d'extension. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

*Fait à Paris, le 25 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3174 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE**

**IDCC : 716 | EMPLOYÉS ET OUVRIERS DE LA DISTRIBUTION DE FILMS**

**IDCC : 892 | CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA DISTRIBUTION DE FILMS**

**Accord du 23 octobre 2023**

relatif aux salaires minimaux

NOR : ASET2351115M

IDCC : 716, 892

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

**FNEF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCCS CFE-CGC ;**

**SNEC CGT ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC communication,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ce texte a pour objet de mettre à jour :

Le barème des salaires minima annexés à la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 (modifié par l'accord du 20 novembre 2017) et à la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

Il est appelé à se substituer à l'accord du 20 novembre 2017 s'agissant du barème des salaires minima.

Il est préalablement rappelé que la présente grille des métiers de la branche distribution de films ne peut remettre en cause la situation statutaire et/ou salariale acquise individuellement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente grille.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973, et aux salariés de la branche de la distribution

cinématographique placés sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

## **Article 2 | *Objet de l'accord : définition du barème des salaires minima***

Le barème des salaires minima est annexé au présent accord : annexe 1 « Grille des métiers et barème des salaires minima ».

## **Article 3 | *Commission paritaire de suivi***

Conformément aux dispositions de l'avenant du 10 février 2011 portant création de la commission paritaire nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

## **Article 4 | *Durée et extension de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il s'applique à compter des salaires du mois de sa signature.

La FNEF transmettra l'accord pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les organisations syndicales des salariés des résultats de ces démarches.

## **Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Les entreprises n'ayant pas les ressources nécessaires en interne sont invitées à solliciter l'OPCO pour élaborer un diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette disposition n'exonère pas les entreprises de moins de 50 salariés de l'application du présent accord dans son intégralité (accord et annexe).

*Fait à Paris, le 23 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Grille des métiers et barème des salaires minima<sup>[1]</sup>

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Fonction supports : gestion/finances					
Comptabilité	1. Assistant(e) comptable	Junior	Employé(e)	1	1 766,93 €
	2. Comptable	Junior	Agent(e) de maîtrise	2	1 988,93 €
	3. Responsable comptable	Confirmé(e)	Cadre B	3	2 353,55 €
	4. Directeur/directrice comptable	Maîtrise	Cadre B	4	3 578,16 €
Contrôle de gestion-analyste financier	1. Assistant(e) contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Employé(e)	5	1 867,93 €
	2. Contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Agent(e) de maîtrise	6	2 336,04 €
	3. Responsable contrôle de gestion	Confirmé(e)	Cadre B	7	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice contrôle de gestion	Maîtrise	Cadre B	8	3 578,16 €
Trésorerie	1. Assistant(e) de trésorerie	Junior	Employé(e)	9	1 766,93 €
	2. Trésorier/trésorière	Junior	Agent(e) de maîtrise	10	2 353,55 €
	3. Responsable trésorerie	Confirmé(e)	Cadre B	11	2 991,12 €
Recouvrement	1. Assistant(e) recouvrement	Junior	Employé(e)	12	1 766,93 €
	2. Chargé(e) du recouvrement	Junior	Employé(e)	13	1 955,97 €
	3. Responsable du recouvrement	Confirmé(e)	Cadre B	14	2 991,12 €
Reversement	1. Assistant(e) reversement	Junior	Employé(e)	15	1 766,93 €
	2. Chargé(e) du renversement	Junior	Agent de maîtrise	16	1955,97 €
	3. Responsable du renversement	Confirmé(e)	Cadre B	17	2991,12 €

[1] Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1973.

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Audit interne	1. Assistant(e) audit interne	Junior	Employé(e)	18	1 867,93 €
	2. Chargé(e) d'audit interne	Junior	Agent(e) de maîtrise	19	1995,97 €
	3. Responsable de l'audit interne	Confirmé(e)	Cadre B	20	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice de l'audit interne	Maîtrise	Cadre B	21	4 201,38 €
DAF	5. Directeur administratif et financier/directrice administrative et financière	Expert(e)	Cadre A	22	4 726,68 €
Fonction supports : ressources humaines					
Paies	1. Assistant(e) paie	Junior	Employé(e)	23	1 766,93 €
	2. Gestionnaire de paie	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	24	1 867,93 €
	3. Responsable de paie	Confirmé(e)	Cadre B	25	2 991,12 €
Ressources humaines	1. Assistant(e) RH	Junior	Employé(e)	26	1 867,93 €
	2. Gestionnaire RH	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	27	1 867,93 €
	3. Responsable RH	Confirmé(e)	Cadre B	28	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice des ressources humaines	Maîtrise	Cadre B	29	4 201,38 €
Formation recrutement	1. Gestionnaire formation-recrutement	Junior	Agent(e) de maîtrise	30	1 867,93 €
	3. Responsable formation-recrutement	Confirmé(e)	Cadre B	31	2 991,12 €
Fonction supports : administratif					
Administration	1. Assistant(e) administratif	Junior	Employé(e)	32	1 766,93 €
	2. Assistant(e) de direction	Confirmé	Employé(e)	33	1 867,93 €
Fonction supports : juridique					
Juridique	1. Assistant(e) juridique	Junior	Employé(e)	34	1 867,93 €
	2. Juriste	Junior	Cadre B	35	2 387,54 €
	3. Responsable juridique	Confirmé(e)	Cadre B	36	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice juridique	Maîtrise	Cadre B	37	4 201,38 €

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
<b>Fonction supports : informatique</b>					
Informatique-systèmes d'information	1. Agent(e) de maintenance	Junior	Employé(e)	38	1 766,93 €
	2. Technicien(ne) système informatique	Junior	Agent(e) de maîtrise	39	2 336,04 €
	3. Responsable services informatiques-système d'information	Confirmé(e)	Cadre B	40	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice services informations-systèmes d'information	Maîtrise	Cadre B	41	4 201,38 €
<b>Fonction supports : services généraux</b>					
Chauffeur(e) de direction	2. Chauffeur(e)	Junior	Employé(e)	42	1 766,93 €
Accueil-sécurité	1. Hôte(sse)-standardiste	Junior	Employé(e)	43	1 766,93 €
	1. Agent(e) de sécurité	Junior	Employé(e)	44	1 766,93 €
	3. Responsable de la sécurité	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	45	2 991,12 €
Services généraux	1. Employé(e) des services généraux	Junior	Employé(e)	46	1 766,93 €
	2. Chargé(e) des services généraux	Junior	Agent(e) de maîtrise	47	1 995,97 €
	3. Responsable des services généraux	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	48	2 991,12 €
<b>Marketing/communication</b>					
	1. Assistant(e) marketing-communication	Junior	Employé(e)	49	1 867,93 €
Presse-communication/événementiel	2. Chef(fe) de produit-chef(fe) de projet	Junior	Agent(e) de maîtrise	50	2 336,04 €
Promotion-partenariats	2. Chargé(e) de tournée-festival	Junior	Agent(e) de maîtrise	51	1 955,97 €
Trade marketing	2. Attaché(e) de presse-chargé(e) de communication	Junior	Agent(e) de maîtrise	52	1 955,97 €
	3. Responsable marketing-communication-chef(fe) de groupe	Confirmé(e)	Cadre B	53	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice marketing-communication	Maîtrise	Cadre B	54	4 201,38 €

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
<b>Commercial/vente</b>					
Ventes-ventes internationales (y compris TV – vidéo-VAD)	1. Assistant(e) commercial	Junior	Employé(e)	55	1 766,93 €
	2. Chargé(e) de la clientèle	Junior	Agent(e) de maîtrise	56	1 955,97 €
	2. Attaché(e) commercial	Confirmé(e)	Cadre B	57	2 668,73 €
	3. Responsable grands comptes	Maîtrise	Cadre B	58	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice des ventes commercial	Maîtrise	Cadre B	59	4 201,38 €
Programmation	1. Assistant(e) programmeur/programmatrice	Junior	Employé(e)	60	1 766,93 €
	2. Programmeur/ programmatrice	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	61	1 971,42 €
	2. Administrateur/administratrice des ventes	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	62	2 808,81 €
	3. Responsable de la programmation	Confirmé(e)	Cadre B	63	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice de la programmation	Maîtrise	Cadre B	64	4 201,38 €
<b>Acquisitions</b>					
	2. Chargé(e) des acquisitions	Junior	Agent(e) de maîtrise	65	1 955,97 €
	3. Responsable des acquisitions	Confirmé(e)	Cadre B	66	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice des acquisitions	Maîtrise	Cadre B	67	4 201,38 €
<b>Opérations</b>					
Logistique	1. Assistant(e) techn-log-achats	Junior	Employé(e)	68	1 766,93 €
	2. Coordinateur/coordinatrice techn-log-achats	Junior	Agent(e) de maîtrise	69	1 955,97 €
	3. Responsable techn-log-achats	Confirmé(e)	Cadre B	70	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice techn-log-achats-opérations	Maîtrise	Cadre B	71	4 049,85 €
Projectionniste	2. Projectionniste	Junior	Employé(e)	72	1 867,93 €
<b>Missions transverses</b>					
	Chef(fe) de mission	Maîtrise	Cadre B	73	3 079,70 €
	Chef(fe) de projet	Maîtrise	Cadre B	74	2 486,42 €
	Attaché(e) de projet	Maîtrise	Cadre B	75	2 486,42 €
	Directeur/directrice de la distribution	Expert(e)	Cadre A	76	4 726,68 €

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : 1044 | **HORLOGERIE**

**(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)**

## Avenant n° 51 du 25 septembre 2023

relatif aux salaires  
(annexe II)

NOR : ASET2351166M

IDCC : 1044

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

**CN HBJO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux seuls salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie, dont les dispositions figurent en annexe de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, pierres et perles et activités qui s'y rattachent suite à l'arrêté de fusion des champs conventionnels du 16 novembre 2018.

### Article 1<sup>er</sup> | *Minima professionnels*

■ Salariés non-cadres :

#### Ouvriers et employés

Niveaux	Échelon	Minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	1 757 €
	II	1 782 €
II	I	1 820 €
	II	1 870 €

Niveaux	Échelon	Minimum mensuel brut (base 35 heures)
III	I	1 920 €
	II	1 995 €
IV	I	2 100 €
	II	2 228 €
V	I	2 347 €
	II	2 476 €

### Agents de maîtrise

Niveaux	Échelon	Minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 556 €
	II	2 800 €
II	I	2 891 €
	II	3 048 €

### ■ Salariés cadres :

#### Cadres débutants

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	2 805 €

#### Cadres 35 heures

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel brut (base 35 heures)
I	I	3 268 €
	II	3 541 €
II	I	3 815 €
	II	4 233 €
III	I	4 619 €
	II	5 866 €
IV	I	–
	–	–

## Cadres forfait jour

Niveaux	Échelons	Minimum mensuel (brut base 35 heures)
I	I	–
	II	–
II	I	4 226 €
	II	4 712 €
III	I	4 985 €
	II	6 234 €
IV	I	–
	–	–

### Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Conformément au chapitre 5 de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

### Article 4 | *Dépôt et entrée en vigueur*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les dispositions du présent accord applicables au titre de l'année 2023 entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2023 et au plus tard à la date d'extension. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

*Fait à Paris, le 25 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif triennal du 25 septembre 2023**  
relatif aux revalorisations salariales pour 2024, 2025 et 2026

NOR : ASET2351162M

IDCC : 1351

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

**SESA ;**  
**GPMSETLS ;**  
**GES ;**  
**ADMS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**  
**FS CFDT ;**  
**UNSA FCS ;**  
**FEETS FO ;**  
**SNEPS-CFTC ;**  
**Sud Solidaires Prévention,**

d'autre part,

**Préambule**

Dans un contexte de forte volatilité de l'inflation et avec la volonté d'anticiper au mieux les évolutions des prochaines années, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité se sont réunis en vue de revaloriser les salaires minimaux conventionnels sur une période triennale correspondant aux années 2024, 2025 et 2026.

Parallèlement, cette disposition s'accompagnera de la mise en œuvre d'un agenda social conjointement défini visant à favoriser l'attractivité du secteur en matière d'évolution de carrière, de conditions de travail, de transformation des métiers et de la filière et d'une revalorisation significative des emplois, notamment par le biais des accessoires de salaires prévus conventionnellement.

Les partenaires s'engagent à ouvrir ces négociations dès signature du présent accord.

Par ailleurs, si les conditions économiques venaient à déséquilibrer la logique initiale du présent accord, les partenaires signataires s'engagent à se revoir dans les 2 mois.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, *Journal officiel* 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la revalorisation des minima conventionnels pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minimaux**

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels pour les 3 années 2024, 2025, 2026 comme suit :

- + 5 % à date de l'entrée en vigueur du présent accord ;
- + 3,2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- + 2,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Les tableaux correspondant à ces nouvelles grilles de minima conventionnels sont annexés au présent accord.

Les primes et indemnités pour lesquelles les dispositions d'un accord de branche ont prévu qu'elles évolueraient à due proportion des augmentations des minima conventionnels seront également revalorisées des mêmes pourcentages selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur. Les montants de ces primes et indemnités – après revalorisation – sont également annexés au présent accord.

## **Article 3 | Disposition concernant l'égalité femmes-hommes**

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

## **Article 4 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 5 | Révision. Dénonciation**

### **5.1. Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

## 5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

### Article 6 | *Dépôt et publicité*

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

*Fait à Paris, le 25 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Grille des rémunérations minimales conventionnelles applicable à la date d'entrée en vigueur

(En euros.)

Grille de salaires applicable à la date d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Minima conventionnels à date d'entrée en vigueur
I. Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	–	–	–
Niveau 2			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	120	1 691,16	1 775,72
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 713,32	1 798,99
Échelon 2	140	1 764,71	1 852,95
Échelon 3	150	1 830,73	1 922,27
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 931,96	2 028,56
Échelon 2	175	2 089,02	2 193,47
Échelon 3	190	2 246,13	2 358,44
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 456,13	2 578,94
Échelon 2	230	2 665,63	2 798,91
Échelon 3	250	2 875,16	3 018,92
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	2 005,76	2 106,05
Échelon 2	160	2 116,60	2 222,43
Échelon 3	170	2 227,17	2 338,53
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 393,57	2 513,25
Échelon 2	200	2 559,56	2 687,54
Échelon 3	215	2 725,60	2 861,88

Grille de salaires applicable à la date d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Minima conventionnels à date d'entrée en vigueur
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 947,09	3 094,44
Échelon 2	255	3 168,55	3 326,98
Échelon 3	275	3 390,03	3 559,53
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 664,84	2 798,08
Position II – A	400	3 372,38	3 541,00
Position II – B	470	3 867,28	4 060,64
Position III – A	530	4 291,84	4 506,43
Position III – B	620	4 928,39	5 174,81
Position III – C	800	6 201,84	6 511,93

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,22 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,47 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,33 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 8,28 € nets par mois.

## Annexe 2 Grille des rémunérations minimales conventionnelles applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025

(En euros.)

Grille de salaires applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2025			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels à 2024	Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2025
I. Agent d’exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	–	–	–
Niveau 2			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	120	1 775,72	1 832,54
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 798,99	1 856,56
Échelon 2	140	1 852,95	1 912,24
Échelon 3	150	1 922,27	1 983,78
Niveau 4			
Échelon 1	160	2 028,56	2 093,47
Échelon 2	175	2 193,47	2 263,66
Échelon 3	190	2 358,44	2 433,91
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 578,94	2 661,47
Échelon 2	230	2 798,91	2 888,48
Échelon 3	250	3 018,92	3 115,53
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	2 106,05	2 173,44
Échelon 2	160	2 222,43	2 293,55
Échelon 3	170	2 338,53	2 413,36
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 513,25	2 593,67
Échelon 2	200	2 687,54	2 773,54
Échelon 3	215	2 861,88	2 953,46

Grille de salaires applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2025			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels à 2024	Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2025
Niveau 3			
Échelon 1	235	3 094,44	3 193,46
Échelon 2	255	3 326,98	3 433,44
Échelon 3	275	3 559,53	3 673,43
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 798,08	2 887,62
Position II – A	400	3 541,00	3 654,31
Position II – B	470	4 060,64	4 190,58
Position III – A	530	4 506,43	4 650,64
Position III – B	620	5 174,81	5 340,40
Position III – C	800	6 511,93	6 720,31

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,36 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,68 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,37 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 8,54 € nets par mois.

## Annexe 3 Grille des rémunérations minimales conventionnelles applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026

(En euros.)

Grille de salaires applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2026			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2026
I. Agent d’exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	–	–	–
Niveau 2			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	120	1 832,54	1 883,85
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 856,56	1 908,54
Échelon 2	140	1 912,24	1 965,78
Échelon 3	150	1 983,78	2 039,33
Niveau 4			
Échelon 1	160	2 093,47	2 152,09
Échelon 2	175	2 263,66	2 327,04
Échelon 3	190	2 433,91	2 502,06
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 661,47	2 735,99
Échelon 2	230	2 888,48	2 969,36
Échelon 3	250	3 115,53	3 202,76
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	2 173,44	2 234,30
Échelon 2	160	2 293,55	2 357,77
Échelon 3	170	2 413,36	2 480,93
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 593,67	2 666,29
Échelon 2	200	2 773,54	2 851,20
Échelon 3	215	2 953,46	3 036,16

Grille de salaires applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2026			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2026
Niveau 3			
Échelon 1	235	3 193,46	3 282,88
Échelon 2	255	3 433,44	3 529,58
Échelon 3	275	3 673,43	3 776,29
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 887,62	2 968,47
Position II – A	400	3 654,31	3 756,63
Position II – B	470	4 190,58	4 307,92
Position III – A	530	4 650,64	4 780,86
Position III – B	620	5 340,40	5 489,93
Position III – C	800	6 720,31	6 908,48

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,48 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,87 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,41 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 8,78 € nets par mois.

Brochure n° 3233 | Convention collective nationale

IDCC : 1405 | **EXPÉDITION ET EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES**

**Accord du 14 septembre 2023**

relatif à la mise en place d'un 13<sup>e</sup> mois pour la 1<sup>re</sup> gamme

NOR : ASET2351173M

IDCC : 1405

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

**ANEEFEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FNAF CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont souhaité la mise en place d'un 13<sup>e</sup> mois dans les entreprises de la première gamme de la branche expédition et exportation de fruits et légumes, afin de renforcer l'attractivité de la branche, de pérenniser l'emploi dans les entreprises de la branche et de récompenser la fidélité des salariés au regard de leur antériorité dans l'entreprise en augmentant le niveau de rémunération des salariés ayant acquis de l'ancienneté.

Après s'être engagés à démarrer les négociations au premier trimestre 2022, les partenaires sociaux ont consacré plusieurs réunions pour aboutir à un accord témoignant de leur volonté d'améliorer le niveau de vie des salariés de la branche tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Il est ainsi convenu d'instaurer dans les entreprises de la première gamme de la branche expédition et exportation de fruits et légumes un treizième mois conventionnel.

Ce treizième mois conventionnel est mis en place de manière progressive sur quatre ans.

Il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient

des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

Dans le cadre de mise en place de ce treizième mois conventionnel il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cet accord s'applique à toutes les entreprises de la première gamme, sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un treizième mois conventionnel.

### **Article 2 | Condition d'ancienneté**

Tout salarié, toutes catégories socio-professionnelles confondues, ayant trois ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un 13<sup>e</sup> mois.

L'ancienneté s'apprécie à la date de versement du treizième mois.

### **Article 3 | Base de calcul**

Le 13<sup>e</sup> mois est calculé pour les salariés à temps complet, sur la base du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 heures correspondant au classement de l'emploi du salarié à la date du versement, et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

La règle de calcul *pro rata temporis* s'applique aux salariés à temps partiel ainsi qu'en cas de rupture de contrat de travail en cours d'année.

En cas d'absences pour maladie et/ou d'absences non rémunérées dans l'année civile, le 13<sup>e</sup> mois est calculé au prorata du temps de présence.

Le temps de présence s'entend des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles.

Sont assimilées à du temps de présence notamment les absences consécutives à une maladie professionnelle ou à un accident du travail et les périodes de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil, d'accueil de l'enfant, de mise en quarantaine pour l'attribution de la prime de 13<sup>e</sup> mois.

Il est rappelé que toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif.

Il est précisé que le 13<sup>e</sup> mois prévu par la branche ne se cumule pas mais se substitue aux primes de fin d'année et autres gratifications, quelles que soient leur dénomination, déjà versées dans les entreprises, présentant un caractère collectif, répétitif et ayant le même objet et la même cause, sauf accord d'entreprise prévoyant des garanties au moins équivalentes.

Ceci, même si le versement est fractionné.

Il est rappelé que ne se substituent pas au 13<sup>e</sup> mois, les primes rémunérant les sujétions particulières de travail, l'intéressement, la participation et les primes à caractère individuel qui rémunèrent le travail accompli par le salarié.

### **Article 4 | Date de versement**

Le versement du 13<sup>e</sup> mois est effectué sur la paie du mois de décembre de chaque année civile, sauf accord collectif ou usage propre à chaque entreprise prévoyant le versement d'acomptes de 13<sup>e</sup> mois au cours de l'année.

## **Article 5 | Minimum de treizième mois conventionnel annuel**

Il est convenu que tout salarié ayant l'ancienneté requise perçoive *a minima* 250 € brut au titre du minimum de treizième mois conventionnel.

## **Article 6 | 13<sup>e</sup> mois et indemnité de congés payés**

Le 13<sup>e</sup> mois n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

## **Article 7 | Progressivité de la mise en place du dispositif du 13<sup>e</sup> mois**

Il est convenu que la mise en place du 13<sup>e</sup> mois se réalise progressivement sur une période de quatre ans pour ne pas alourdir trop brutalement les charges des entreprises. La progressivité s'apprécie à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord prévu à l'article 8 du présent accord.

Ainsi, le 13<sup>e</sup> mois sera égal à :

- 25 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 heures, la première année civile de versement qui suit l'année d'extension de l'accord ;
- 50 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 heures, la deuxième année ;
- 75 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 heures, la troisième année ;
- 100 % du salaire mensuel minimum conventionnel base 151,67 heures, la quatrième année.

Cette progressivité s'applique également au minimum annuel de 13<sup>e</sup> mois prévu à l'article 5 du présent accord.

## **Article 8 | Entrée en vigueur**

L'accord entre en vigueur le premier janvier de l'année qui suit la date d'extension de l'accord, pour toutes les entreprises de la branche.

## **Article 9 | Durée, suivi et révision de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est convenu que la CPPNI se revoit chaque année afin de faire un bilan et le cas échéant, d'engager une procédure de révision dans les conditions légales en vigueur.

## **Article 10 | Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

## **Article 11 | Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 11 du 14 septembre 2023**  
relatif à la grille des salaires de l'annexe particulière  
« Légumes frais prêt à l'emploi »

NOR : ASET2351155M

IDCC : 1405

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

**ANEEFEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2023 pour le secteur des légumes frais prêt à l'emploi. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures/semaine)

Applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Catégorie	Niveau	Échelon	Euros
Ouvrier/employé	I	Échelon 1	1 747,20 €
		Échelon 2	1 749,00 €
		Échelon 3	1 752,00 €
	II	Échelon 1	1 755,00 €
		Échelon 2	1 758,00 €
		Échelon 3	1 760,00 €
	III	Échelon 1	1 770,00 €
		Échelon 2	1 775,00 €
		Échelon 3	1 780,00 €
	IV	Échelon 1	1 795,00 €
		Échelon 2	1 805,00 €
		Échelon 3	1 820,00 €
	V	Échelon 1	1 835,00 €
		Échelon 2	1 855,00 €
		Échelon 3	1 875,00 €
Technicien	VI	Échelon 1	1 915,00 €
		Échelon 2	1 945,00 €
		Échelon 3	1 975,00 €
Agent de maîtrise	VII	Échelon 1	2 055,00 €
		Échelon 2	2 135,00 €
		Échelon 3	2 235,00 €
Cadre	VIII	Échelon 1	2 355,00 €
		Échelon 2	2 395,00 €
		Échelon 3	2 465,00 €
	IX	Échelon 1	2 555,00 €
		Échelon 2	2 600,00 €
	X	Échelon 1	2 755,00 €
		Échelon 2	2 800,00 €
	XI	Échelon 1	2 955,00 €
		Échelon 2	3 000,00 €

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table,**  
**coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces**  
**ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Avenant n° 14 du 3 octobre 2023**  
relatif à la révision de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application »  
du chapitre I<sup>er</sup> « Clauses générales »

NOR : ASET2351157M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré en 2021, 2022 et 2023 plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulants, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » du chapitre I<sup>er</sup>, intitulé « Clauses générales ».

## Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup>, intitulé « Champ d'application », du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale est ainsi modifié :

**I.** Au premier alinéa, après les mots : « est le commerce de détail non alimentaire, », il est inséré les mots suivants :

« quel que soit le mode de distribution (y compris le e-commerce...), et avec ou sans activité complémentaire (réparation, maintenance, fabrication, location...), ».

**II.** Le cinquième tiret du premier alinéa (qui commence par les mots : « équipement du foyer ») est supprimé et remplacé par un tiret ainsi rédigé :

« – équipement du foyer (notamment les commerces d'articles et d'accessoires de décoration de la maison), bazars (notamment les solderies, magasins discounters et/ou de déstockage) ; ».

**III.** Au sixième tiret du premier alinéa (qui commence par les mots : « antiquités et brocante »), après les mots : « livres anciens », il est inséré les mots suivants : « et/ou ».

**IV.** Le huitième tiret du premier alinéa (qui commence par les mots : « jeux, jouets ») est supprimé et remplacé par un tiret ainsi rédigé :

« – jeux (y compris les jeux de société), jouets (y compris les figurines), modélisme (y compris les drones-jouets), articles pour fêtes et divertissements, produits de loisirs créatifs (à l'exclusion des produits en lien avec l'univers de la papeterie) ; ».

**V.** Le neuvième tiret du premier alinéa (« – puérinatalité ; ») est supprimé et remplacé par un tiret ainsi rédigé :

« – puériculture et produits de l'enfant ; ».

**VI.** Au dixième tiret du premier alinéa (« - instruments de musique ; »), il est inséré à la fin les mots suivants : « , partitions et accessoires de musique ».

**VII.** Au douzième tiret du premier alinéa (qui commence par les mots : « commerces spécialisés »), le point final est remplacé par un point-virgule.

**VIII.** À la suite du douzième tiret du premier alinéa, il est inséré un treizième tiret ainsi rédigé :

« – souvenirs, objets artisanaux et articles religieux. »

**IX.** Le deuxième alinéa (qui commence par les mots : « Les entreprises visées ») est supprimé et remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises visées par le présent champ d'application sont le plus souvent répertoriées sous les codes APE suivants, déterminés par rapport à la nomenclature des activités françaises (NAF) de l'Insee : ».

**X.** Au troisième alinéa (qui commence par les mots : « nota : À l'exception »), le mot : « Nota » est supprimé et remplacé par les mots suivants : « (nota relatif aux codes APE ».

**XI.** Au même alinéa, les mots : « , le code APE n'est qu'un indice » sont supprimés et remplacés par les mots suivants :

« Le code APE n'est qu'un indice : il peut fournir une présomption d'exercice d'une activité donnée, mais n'en est pas la preuve. »

**XII.** À la suite du troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La liste des codes APE ci-dessus n'est pas exhaustive : la table de concordance entre conventions collectives et activités principales de la DARES (données 2020) fait ainsi apparaître qu'au regard de la diversité des activités dans la branche, de nombreuses

entreprises faisant application de la présente convention collective sont répertoriées des codes APE autres que ceux listés ci-dessus. »

**XIII.** Au quatrième alinéa (qui commence par les mots : « En cas de conflit »), après les mots : « doit-être appliquée. », il est inséré une parenthèse fermante.

**XIV.** À la suite du même alinéa, il est inséré des alinéas ainsi rédigés :

- « Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables :
- aux personnels des entreprises dont l’activité principale est le commerce de détail des produits visés au premier alinéa du présent article, et qui travaillent dans tous établissements liés à l’activité principale (holdings, sièges sociaux, établissements administratifs et de gestion, entrepôts...) ;
  - le cas échéant, aux personnels des organisations professionnelles, patronales et consulaires, ainsi que des organisations associatives dont l’activité principale se rapporte au commerce de détail des produits visés au premier alinéa du présent article.

Il est en outre précisé :

- que le commerce de détail se caractérise par la vente à un utilisateur final, quels que soient les volumes, et que cet utilisateur soit un particulier, une entreprise ou une organisation publique ou privée ;
- que les produits visés au premier alinéa du présent article comprennent les biens neufs aussi bien que les biens d’occasion (seconde main) ;
- que lesdits produits peuvent être des biens physiques aussi bien que des biens numériques (à l’exception cependant du streaming et du téléchargement de logiciels et de contenus numériques sur le site des éditeurs).

Les dispositions du présent article n’ont pas en soi pour effet d’empêcher un employeur non visé de faire une application volontaire de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires conformément aux dispositions légales régissant l’application des conventions collectives. »

## **Article 2 | Dispositions particulières pour les TPE**

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu’il n’y a pas de spécificités d’application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n’a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 3 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s’appliquera le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel* de la République française.

## **Article 4 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l’article 6 du chapitre XIV de la convention collective nationale.

IL pourra, également, être révisé conformément aux dispositions de l’article 5 du chapitre XIV de la convention collective nationale et conformément aux dispositions légales.

## **Article 5 | Mesures de publicité et de dépôt**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

## **Article 6 | Extension**

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 3 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Avenant n° 10 du 3 octobre 2023**  
à l'accord du 22 juin 2015  
relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé

NOR : ASET2351159M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517), réunies le 5 septembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire de suivi (CPS) des régimes complémentaires santé et prévoyance, ont décidé d'améliorer les garanties du poste optique figurant en annexe 1 de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de fixer les garanties optique (« Autres équipements – Forfait pour deux verres et une monture ») du régime de base comme suit :

	Base
Montures	100 €
Verres simples	60 % BR + 60 €
Verres complexes	60 % BR + 145 €
Verres très complexes	60 % BR + 160 €

Les partenaires sociaux ont également convenu de substituer intégralement au tableau des garanties actuellement en vigueur le tableau figurant en annexe du présent avenant, afin de prendre en compte les évolutions réglementaires récentes.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Révision du tableau des garanties**

Le tableau des garanties frais de santé figurant en annexe 1 de l'accord du 22 juin 2015, tel qu'il résulte de l'avenant n° 7 du 9 juillet 2020 et de l'avenant n° 9 du 13 novembre 2020, est remplacé par le tableau joint en annexe 1 au présent avenant. Les garanties figurant dans ce tableau entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **Article 2 | Dispositions particulières pour les TPE**

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 3 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

#### **Article 4 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 6 du chapitre XIV de la convention collective nationale.

Il pourra, également, être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 du chapitre XIV de la convention collective nationale et conformément aux dispositions légales.

#### **Article 5 | Mesures de publicité et de dépôt**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 du code du travail.

#### **Article 6 | Extension**

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 3 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableau des garanties frais de santé – CDNA

### Ensemble du personnel



Garanties applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024.


NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE +OPTION 1	BASE + OPTION 2
<b>SOINS COURANTS</b>			
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>			
Analyses et examens de biologie médicale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Honoraires médicaux</b>			
Consultations, visites et téléconsultations généralistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	130 % BR	140 % BR	150 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	110 % BR	120 % BR	130 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations, visites et téléconsultations spécialistes :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	200 % BR	300 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	180 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes techniques médicaux :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	150 % BR	160 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	130 % BR	140 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes d'imagerie et d'échographie :			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	100 % BR	120 % BR	140 % BR
Praticiens conventionnés non signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	100 % BR	100 % BR	120 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>			
Professionnels de santé pris en charge par la SS : infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Psychologues pris en charge par la SS (10)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Médicaments</b>			
Pharmacie remboursée à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 15 %	—	—	100 % BR
<b>Autres soins courants</b>			
Frais de transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE +OPTION 1	BASE + OPTION 2
<b>Matériel médical</b>			
Grand appareillage pris en charge par la SS - exemples : fauteuil roulant, lit médicalisé	300 % BR	400 % BR	500 % BR
Petit appareillage pris en charge par la SS - exemples : orthopédie, prothèses mammaires, prothèse capillaire	300 % BR	400 % BR	500 % BR
<b>HOSPITALISATION</b>			
<b>Honoraires y compris maternité</b>			
Chirurgie, anesthésie, réanimation, actes techniques médicaux, actes d'imagerie et d'échographie			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	140 % BR	200 % BR	300 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO (1)	120 % BR	180 % BR	200 % BR
Praticiens non conventionnés (2)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Forfait journalier hospitalier</b>			
Participation forfaitaire aux frais d'hébergement	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*
<b>Autres frais d'hospitalisation</b>			
Frais de séjour en établissement conventionné	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Frais de transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Participation forfaitaire actes lourds	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*
Forfait Patient Urgences**	100 % FR*	100 % FR*	100 % FR*
Chambre particulière y compris maternité	1 % PMSS/J	2,5 % PMSS/J	4 % PMSS/J
Lit d'accompagnement - maxi 15 jours/an (3)	1 % PMSS/J	2 % PMSS/J	2 % PMSS/J

\* limité au forfait réglementaire en vigueur.

\*\* Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
OPTIQUE (4)			
Devis obligatoire. En l'absence de devis préalable, le remboursement sera limité au minimum du panier de soins.			
Équipements 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Verres et monture de CLASSE A 	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé		
Autres Équipements – Forfait pour deux verres et une monture			
Verres et monture de CLASSE B, y compris suppléments optiques – exemple : prisme, appairage			
Monture (5)	100 €	100 €	100 €
Forfait Verre à simple foyer (5) (verre unifocal), par verre	60 % BR + 60 €	60 % BR + 100 €	160 €
Forfait Verre complexe (5) (verre unifocal à forte correction, verre progressif ou multifocal), par verre	60 % BR + 145 €	60 % BR + 200 €	300 €
Forfait Verre très complexe (5) (verre multifocal et progressif à forte correction), par verre	60 % BR + 160 €	60 % BR + 275 €	350 €
Frais adaptation	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres dispositifs de correction optique			
Lentilles prises en charge par la SS (3) (6)	100 % BR + 100 €/A/B	100 % BR + 150 €/A/B	100 % BR + 200 €/A/B
Chirurgie réfractive (3)	300 €/A/B	600 €/A/B	1 000 €/A/B
DENTAIRE			
Soins et prothèses : trois paniers de soins			
Soins et prothèses 100 % SANTÉ			
Panier 100 % SANTÉ tel que défini Réglementairement 	Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé		
Soins			
Soins du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlay-onlays du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	120 % BR	120 % BR	200 % BR
Prothèses			
Prothèses fixes ou appareils dentaires pris en charge par la SS du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	185 % BR	330 % BR	400 % BR
Inlay-Core du panier modéré dans la limite du HLF et du panier libre	185 % BR	330 % BR	400 % BR
Prothèses non prises en charge par la SS (3)	200 €/A/B	325 €/A/B	400 €/A/B
Autres dispositifs dentaires			
Orthodontie prise en charge par la SS	140 % BR	275 % BR	350 % BR
Orthodontie non prise en charge par la SS (3)	200 €/A/B	400 €/A/B	500 €/A/B
Parodontologie non prise en charge par la SS (3)	55 €/A/B	110 €/A/B	150 €/A/B
Forfait Implantologie (3)	165 € /A/B	330 € /A/B	400 € /A/B

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale		
	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
AIDES AUDITIVES (7) Aides auditives : deux classes d'équipements			
Équipements 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Équipement de CLASSE I		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé	
Autres équipements			
Équipement de CLASSE II (8)			
Appareil auditif/oreille	550 €/oreille	850 €/oreille	1 000 €/oreille
Autres dispositifs auditifs			
Piles acoustiques, entretien et réparation pris en charge par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
PRÉVENTION			
Kit confort (3) (9) :			
Professionnels de santé non pris en charge par la SS : ostéopathe, acupuncteur, pédicure-podologue, étioathe, chiropracteur, diététicien/nutritionniste, psychomotricien, psychologue	30 € par séance Maxi 2 séances /A/B	40 € par séance Maxi 3 séances /A/B	40 € par séance Maxi 4 séances /A/B
MATERNITÉ/CONTRACEPTION			
Allocation maternité par enfant (sur présentation de l'acte de naissance ou d'adoption)	—	200 €/enfant	300 €/enfant
Contraception prescrite et non prise en charge par la SS (3)	100 €/A/B	100 €/A/B	150 €/A/B

**BR** : Base de Remboursement | **FR** : Frais Réels | **SS** : Sécurité Sociale | **€** : euros | **A** : An | **B** : Bénéficiaire | **J** : Jour

**HLF** : Honoraire Limite de Facturation

**(1)** Le site [ameli.fr](http://ameli.fr) permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).

**(2)** Le remboursement des honoraires des praticiens non conventionnés se fait sur la base du tarif d'autorité de la Sécurité sociale.

**(3)** Forfait en € par an et par bénéficiaire : s'entend par année civile.

**(4)** Les conditions de renouvellement de la prise en charge d'un équipement optique composé de deux verres et une monture sont fixées par l'arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale :

- **Pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de deux ans,
- **Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale d'un an,

- **Pour les enfants jusqu'à 6 ans**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 6 mois, uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas le délai d'un an s'applique

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

**Par dérogation aux dispositions ci-dessus**, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

**Par dérogation enfin**, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- Une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

**(5) Panachage des verres et monture** : un équipement peut être composé de deux verres d'une part et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Les forfaits équipement optique intègrent le remboursement de la Sécurité sociale.

Autres Équipements : Le remboursement de la monture de classe B est plafonné à 100 €, remboursement de la Sécurité sociale inclus.

**(6) Au-delà du forfait en euros**, le remboursement s'effectue à hauteur du ticket modérateur pour les actes pris en charge par la Sécurité sociale.

**(7) Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive** est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 4 ans. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.

**(8) Le remboursement total des aides auditives de classe II** est plafonné à 1 700 € par oreille à appareiller (Sécurité sociale comprise)

**(9) Concerne les séances non prises en charge par la Sécurité sociale.** La limite du nombre de séances est commune à l'ensemble des professionnels de santé du Kit confort.

**(10) Séances réalisées dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy »**, dans la limite de 8 séances par an et par bénéficiaire âgé de plus de 3 ans.

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)**

### **Avenant n° 100 du 4 octobre 2023**

relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »

NOR : ASET2351154M

IDCC : 1527

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

**FNAIM ;**

**SNPI ;**

**UNIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Salaires**

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Ainsi pour l'année 2023, les salaires minima visés au présent avenant ont vocation à s'appliquer pour les mois d'octobre, novembre, décembre 2023 ainsi que pour le calcul du 13<sup>e</sup> mois.

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel <sup>[1]</sup>
E1	22 714 €
E2	23 408 €
E3	24 032 €
AM1	24 500 €
AM2	25 187 €

Niveau	Salaire minimum brut annuel <sup>[1]</sup>
C1	26 830 €
C2	35 145 €
C3	41 876 €
C4	47 160 €
[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

## Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

## Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCN de l'immobilier.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 4

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

*Fait à Paris, le 4 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Accord n° 2023/03 du 3 octobre 2023**

portant révision de l'accord n° 2016/04 du 1<sup>er</sup> décembre 2016  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2351153M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) se sont réunis afin de réexaminer les conditions d'application du régime de prévoyance « incapacité – invalidité – décès » et « inaptitude à la conduite et au portage », institué au bénéfice des salariés de la branche par accord du 1<sup>er</sup> décembre 2016, modifié par avenant du 27 septembre 2017.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont poursuivi les objectifs suivants :

- mettre le régime de prévoyance conventionnel en conformité avec les récentes réformes intervenues en matière de protection sociale complémentaire, issues notamment du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et du bulletin officiel de la sécurité sociale concernant les catégories objectives et la situation des salariés en suspension de contrat de travail ;
- remanier la garantie « décès » jusqu'à présent prévue en remplaçant la garantie « prédécès » par une garantie « frais d'obsèques » et en améliorant la garantie « handicap » ;

- réaffirmer leur volonté de piloter paritairement la couverture de prévoyance complémentaire des entreprises de la branche en instituant un socle de garanties minimum constitutif d'un standard professionnel en lien avec les évolutions de la profession, notamment en termes de conditions de travail.

Par souci de lisibilité, le présent accord révisé intégralement, à compter de son entrée en vigueur, l'accord susvisé du 1<sup>er</sup> décembre 2016, modifié par avenant du 27 septembre 2017, auquel il se substitue.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application, date d'effet, durée, suivi**

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC n° 1536). Il s'applique en France.

Le présent accord prend effet à la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

## **Article 2 | Garanties « incapacité de travail – invalidité – décès »**

### **Article 2.1 | Bénéficiaires des garanties**

Les « garanties socles » prévues par le présent accord en matière d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès bénéficient à titre obligatoire à tous les salariés cadres et non-cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD.

Les catégories de cadres et de non-cadres sont définies de la façon suivante :

- cadres : salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- non-cadres : salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Dès lors qu'il est fait mention, au sein du présent accord, de la notion de cadre ou de non-cadre, il convient de se référer à l'une des définitions ci-dessus visées.

Afin d'identifier l'appartenance des salariés à l'une ou l'autre des catégories susvisées, il convient de tenir compte de la nouvelle classification conventionnelle instituée par l'accord de branche n° 2021/2 du 14 décembre 2021, ayant intégralement révisé l'accord préexistant du 24 avril 2007 sur la classification.

Dans la mesure où ce nouvel accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et que les entreprises de la branche disposent ensuite d'un délai de 18 mois pour se mettre en adéquation avec la nouvelle classification, il est nécessaire de distinguer les deux situations suivantes :

■ Pour les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord de prévoyance, n'appliquent pas encore la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021, et au plus tard à l'expiration du délai de 18 mois susvisé suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les emplois à partir desquels les salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du

17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont, conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'AGIRC :

- article 2.1 : les salariés cadres à partir du niveau V prévus par l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007 ;
- article 2.2 : les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau IV – échelon 3 prévu par l'ancien système de classification issu de l'accord du 24 avril 2007.

■ À compter de la mise en œuvre au sein des entreprises de la branche de la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021, les emplois à partir desquels les salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC :

- article 2.1 : les salariés cadres classifiés à partir du niveau V ;
- article 2.2 : les techniciens et agents de maîtrise classifiés à partir du niveau IV – échelons 3 et 4.

Enfin, conformément au décret du 30 juillet 2021, et sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les partenaires sociaux entendent permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne tout ou partie des salariés non-cadres classifiés à partir du niveau III – échelon 1 et jusqu'au niveau IV – échelon 2, tant en application de l'ancienne classification conventionnelle (conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'AGIRC) qu'en application de la nouvelle classification (sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC).

## **Article 2.2 | Salaire de référence pour le calcul des prestations**

### **2.2.1. Incapacité. Invalidité**

Pour l'ensemble des salariés, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « incapacité de travail » et « invalidité » est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### **2.2.2. Décès : capital et rente éducation**

#### **Pour les salariés non-cadres**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « décès » (hormis la garantie « frais d'obsèques ») est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale et est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

#### **Pour les salariés cadres**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « décès » (hormis la garantie « frais d'obsèques ») est le salaire brut annuel soumis à cotisation de sécurité sociale durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est pris en compte dans la limite de la tranche 1, à savoir la fraction du salaire brut comprise entre zéro et un plafond annuel de la sécurité sociale et est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

### 2.2.3. Pour toutes les garanties

Pour l'ensemble des salariés, il est précisé qu'en cas de suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur (telle que visée à l'article 4 du présent accord) dans les 12 mois civils qui précèdent l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, le salaire de référence retenu pour le calcul des prestations tient compte des salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que de l'indemnisation perçue sur ladite période.

## Article 2.3 | Description des garanties

Le présent accord institue au profit des salariés cadres et non-cadres au sens de l'article 2 les « garanties socles » suivantes, devant être obligatoirement instituées au sein des entreprises de la branche (sous réserve de l'application des éventuelles clauses d'exclusions prévues par les contrats d'assurance souscrit par les entreprises).

### A. Capital décès et frais d'obsèques

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive d'un salarié, il sera versé les prestations suivantes :

#### ■ Pour les salariés non-cadres

Garanties des salariés non-cadres	Détermination de la prestation
En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive du salarié, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant est égal à :	200 % du salaire de référence <sup>[*]</sup>
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques : en cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou enfant à charge), versement d'une indemnité à la personne ayant réglé les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale	100 % du PMSS <sup>[**]</sup>
[*] Dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale. ** [**] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.	

#### ■ Pour les salariés cadres

Garanties des salariés cadres	Détermination de la prestation
En cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente totale et définitive du salarié, il est prévu le versement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital dont le montant est égal à :	350 % du salaire de référence <sup>[*]</sup>
Décès accidentel	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes
Double effet : si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes (hors majoration accident)

Garanties des salariés cadres	Détermination de la prestation
Frais d'obsèques : en cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou enfant à charge), versement d'une indemnité à la personne ayant réglé les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement acquittés et sur présentation d'une facture originale.	100 % du PMSS <sup>[**]</sup>
<p>[*] T1 : partie du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.**</p> <p>[**] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.</p>	

## ■ Dispositions communes à tous les salariés

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3<sup>e</sup> catégorie, en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin au droit au capital décès pour les ayants droit du salarié.

### Enfants à charge

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour le versement de la garantie double effet, sont considérés à charge les enfants à charge au sens fiscal ainsi que, le cas échéant, les enfants au titre desquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, sont considérés comme enfants à charge.

### Concubin, partenaire de Pacs

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès. Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

### Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

## B. Rente éducation

Une garantie rente éducation est versée aux enfants des salariés selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire : 6 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord ;
- de 12 ans au 18<sup>e</sup> anniversaire : 9 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord ;
- de 18 ans au 26<sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire de référence au sens de l'article 2.2 du présent accord.

Cette garantie est allouée aux enfants des salariés en cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente totale et définitive (soit 3<sup>e</sup> catégorie).

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

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

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Lorsque l'enfant est mineur, la rente est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

## C. Rente et allocation handicap

Une rente handicap et une allocation handicap sont versées selon les conditions suivantes :

- en cas de décès du salarié, une rente viagère (250 €/mois) pour l'enfant reconnu en situation de handicap, au moment du décès du salarié, est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils

bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé (AAH) ou tant qu'ils sont titulaires de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité ;

- pour les salariés reconnus travailleurs handicapés par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après l'entrée en vigueur du présent accord, une allocation forfaitaire unique : « aide financière handicap » d'un montant de 1 200 euros (€) à condition :
  - d'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande ;
  - de ne pas avoir déjà perçu d'aide financière au handicap de l'assureur.

#### D. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, il sera garanti des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

Le montant des prestations et la durée de l'indemnisation sont définis comme suit :

Garanties des salariés cadres et salariés non-cadres	Détermination de la prestation
La garantie intervient à compter du 181 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu	75 % du salaire de référence

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler. Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont majorées à due concurrence.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'aux 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, et cessent lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle, au décès, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

#### E. Garantie invalidité

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage du salaire de référence :

Garanties des salariés cadres et des salariés non-cadres	Détermination de la prestation
Invalidité permanente classée en 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	75 % du salaire de référence

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Les prestations sont calculées sous déduction des prestations brutes calculées par la sécurité sociale, du salaire éventuellement perçu par le salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

## **Article 2.4 | Revalorisations**

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de d'un indice de revalorisation déterminé par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur.

## **Article 2.5 | Répartition des cotisations. Décès et incapacité. Invalidité**

Les cotisations sont assises sur les salaires mensuels bruts pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont prises en charge à 60 % au minimum par l'employeur et à 40 % maximum par le salarié.

Pour les salariés cadres, il est en outre rappelé que l'employeur est tenu de respecter l'obligation de cotisation obligatoire à hauteur de 1,50 % de la tranche 1 prévue par l'accord nationale interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres.

## **Article 3 | Inaptitude à la conduite ou au portage**

### **Article 3.1 | Objet**

Cette garantie spécifique s'adresse à certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité, sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que ce dispositif spécifique d'inaptitude contribue à la prise en compte de la pénibilité de certaines tâches et de certains métiers au regard de l'exposition prolongée à un facteur, le port de charges – susceptible d'entraîner sur une longue durée une inaptitude professionnelle. Il reprend en ce sens le souhait des partenaires sociaux qui figuraient à l'accord remplacé du 1<sup>er</sup> décembre 2016 relatif au régime de prévoyance.

### **Article 3.2 | Bénéficiaires**

■ Pour les entreprises qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord de prévoyance, n'appliquent pas encore la nouvelle classification issue de l'accord de branche du 14 décembre 2021, et au plus tard à l'expiration du délai de 18 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord.

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 3 sont les salariés non-cadres définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article « Liste des emplois repères, annexe » titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur-livreur ;
- préparateur ;

- agent de sanitation ;
- technicien qualité.

■ À compter de la mise en œuvre au sein des entreprises de la branche de la nouvelle classification issue de l'accord du 14 décembre 2021.

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent article 3 sont les salariés non-cadres titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, correspondant aux emplois repères actualisés suivants :

- agent logistique ;
- livreur ;
- technicien conseil hors domicile.

### **Article 3.3 | Risques couverts**

Est couvert le risque d'incapacité à la conduite ou au portage pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'incapacité à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Le salarié concerné doit pouvoir justifier de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale.

Par ailleurs, est exclue l'indemnisation de l'incapacité à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

### **Article 3.4 | Reconnaissance de l'incapacité à la conduite ou au portage**

Un médecin expert choisi sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite ou au portage.

En cas de désaccord entre l'organisme assureur et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. À défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance de procéder à cette désignation.

### **Article 3.5 | Durée de versement des prestations**

La date d'ouverture des droits à prestations est le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'incapacité à la conduite ou au portage, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance souscrit par l'entreprise pour couvrir la garantie.

Les prestations sont versées tant que le salarié est en situation d'incapacité à la conduite ou au portage, et au plus tard jusqu'à la date où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime d'assurance chômage dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ou de portage ;
- soit la cessation de la cause d'incapacité ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage.

### Article 3.6 | Montant des prestations

Détermination de la prestation	
De 1 à 10 ans d'ancienneté	Capital égal à 1/12 <sup>e</sup> de la base <sup>[1]</sup>
De 11 à 15 ans d'ancienneté	Capital égal à 2/12 <sup>e</sup> de la base <sup>[1]</sup>
Au-delà de 15 ans d'ancienneté	35 % de la base <sup>[1]</sup> Sous forme de rente trimestrielle à terme échu, revalorisée sur la base de l'indice prévu par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise
<small>[1] Base : moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité.</small>	

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire de la garantie est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée en fonction du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application de la garantie ne peut conduire à un cumul avec toute autre garantie résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'incapacité pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

La prestation est versée directement au bénéficiaire.

Le droit à garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'incapacité à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

### Article 3.7 | Cotisations incapacité

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'incapacité à la conduite ou au portage ne peut excéder 0,15 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés concernés définis à l'article 3.2. Elles sont réparties à raison de 60 % au minimum à la charge de l'employeur et de 40 % au maximum à la charge du salarié.

## **Article 4 | Situation des salariés dont le contrat de travail est suspendu**

Le bénéfice des garanties prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et le cas échéant de leurs ayants droit, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'une indemnisation et notamment :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- de prestations en espèce versées par la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente) ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle, d'APLD ou de congé de reclassement ou de mobilité).

Dans une telle hypothèse, la société verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucune indemnisation par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) ne bénéficient pas du maintien du bénéfice des garanties ni du financement patronal y afférent.

## **Article 5 | Portabilité des garanties de prévoyance**

### **Article 5.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus, dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

### **Article 5.2 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 2.2 pour les garanties « incapacité de travail », « invalidité » et « décès », et à l'article 3.6 pour la garantie « inaptitude à la conduite ou au portage », étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### **Article 5.3 | Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 2.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

#### **Article 5.4 | *Durée et limites de la portabilité***

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

#### **Article 5.5 | *Financement de la portabilité***

Le maintien des garanties au titre de la portabilité au profit des anciens salariés s'opère à titre gratuit.

#### **Article 5.6 | *Changement d'organisme assureur***

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### **Article 5.7 | *Révision du dispositif de portabilité***

En cas d'évolution des conditions légales de mise en œuvre de la portabilité, les modifications s'appliqueront automatiquement sans qu'il soit besoin de signer un avenant au présent accord.

### **Article 6 | *Dispositions finales***

#### **Article 6.1 | *Révision. Dénonciation***

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées. Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### **Article 6.2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par le présent accord.

#### **Article 6.3 | Dépôt et extension**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, ainsi qu'au secrétariat de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS).

Un exemplaire du présent accord est remis à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application. La fédération nationale des boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par les articles L. 911-3 du code de la sécurité sociale et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 3 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

**Avenant n° 3 du 17 octobre 2023**

à l'accord du 12 juillet 2018  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2351177M

IDCC : 1686

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

**FENACEREM ;**

**FEDELEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC-FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Les travaux relatifs à la négociation de branche et au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Financement du paritarisme**

**1.1.** Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

**1.2.** Les dispositions de l'article 2.2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1<sup>er</sup> semestre 2024. »

## **Article 2 | Dispositions relatives à l'organisme collecteur**

Les modalités de recouvrement sont déterminées par une convention établie entre OPCOMMERCE et l'association paritaire de gestion AGPEMA.

## **Article 3 | Dispositions relatives à l'affectation de la contribution**

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Par délibération du conseil d'administration de l'association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'association (15 % de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40 % et 45 % et principes de répartition définis ci-dessus ».

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

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5 | Entrée en vigueur. Durée. Dépôt**

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> s'appliquent pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 19 octobre 2023**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2351150M

IDCC : 1880

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À l'issue de plusieurs mois de négociation, les parties, pour éviter une situation de blocage qui aurait été préjudiciable aux intérêts des salariés et des entreprises de la branche, au prix de concessions réciproques, ont conclu le présent accord.

Par ailleurs, les parties entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

**Article 1<sup>er</sup>**

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

*(En euros.)*

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 766

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
2	1	1 771
	2	1 775
	3	1 781
3	1	1 797
	2	1 819
	3	1 848
4	1	1 888
	2	1 916
	3	1 945
5	1	2 025
	2	2 064
	3	2 165
6	1	2 311
	2	2 382
	3	2 452
7	1	2 630
	2	3 020
	3	3 236
8	1	3 420
	2	3 726
9	1	4 349
	2	4 796

## Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 19 septembre 2022. Elle s'applique à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

## Article 3

Dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic, les parties ouvriront une négociation dans les 30 jours suivants.

## Article 4

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux

dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 4 du 19 octobre 2023**

à l'accord du 21 septembre 2010  
relatif au dialogue social

NOR : ASET2351151M

IDCC : 1880

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC-FO ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les travaux relatifs au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

En conséquence, le présent avenant augmente pour une durée déterminée les moyens nécessaires à cette négociation.

**Article 1<sup>er</sup> | Financement du paritarisme**

**1.1.** Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

**1.2.** Les dispositions de l'article 1.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1<sup>er</sup> semestre 2024. »

## **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Entrée en vigueur. Durée. Dépôt**

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 19 octobre 2023**

à l'accord du 24 mai 2019

relatif aux annexes CQP cuisines et/ou aménagement intérieur  
et à l'annexe certification décoration

NOR : ASET2351152M

IDCC : 1880

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

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de mettre les dispositions conventionnelles en conformité avec les exigences issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et conformément au chapitre 1<sup>er</sup> de l'accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles, des travaux de rénovation des 3 CQP « chef des ventes en magasin de cuisines et aménagement intérieur », « concepteur-vendeur de cuisines et aménagement intérieur » et « installateur de cuisines et aménagement intérieur », ont été menés par la CPNEFP avant la demande de renouvellement d'enregistrements au RNCP, afin d'offrir des certifications en phase avec l'évolution des besoins et l'exercice de terrain centrée sur la vente, s'illustrant au travers de référentiels et d'intitulés actualisés.

Ces 3 CQP sont dorénavant intitulés « manager commercial cuisines et/ou aménagement intérieur (H/F) » ; « concepteur-vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur (H/F) » et « poseur de cuisines et/ou d'aménagement intérieur (H/F) ».

Ainsi la branche, suite aux travaux menés par la CPNEFP, modifie par le présent avenant, les annexes I, II et III de l'accord du 24 mai 2019 et abroge l'annexe IV relative à la certification « décoration de cuisines et agencement intérieur » non renouvelée, comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe I de l'accord du 24 mai 2019**

L'annexe I de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe I ci-après :

*(Voir page suivante.)*

## Annexe I : CQP Manager commercial Cuisines et/ou Aménagement Intérieur (H/F)

### Description de la qualification

Au sein d'un **magasin ou d'une surface de vente spécialisée(e)** dans la **conception et la vente de cuisines et / ou aménagement intérieur**, le/la manager commercial cuisine et / ou aménagement intérieur **anime, coordonne et conduit l'activité commerciale** d'une équipe de concepteurs/trices vendeurs/euses chargés de projets de cuisine et/ou d'aménagements intérieurs et manage l'équipe commerciale. Il/elle est le relais auprès de son équipe de la politique commerciale du magasin ou de l'enseigne et assure l'interface entre l'équipe et la direction du magasin. Il/elle est le référent technique, commercial et méthodologique de son équipe dont il/elle assure le suivi et l'analyse des performances commerciales.

### Appellations du métier

- Chef des Ventes,
- Manager des ventes,
- animateur d'équipe,
- Responsables des ventes cuisine,
- Chef de rayon (« cuisine », « salle de bain », « aménagement ») ...

### Pré-requis

La certification est accessible :

- Aux candidats ayant une expérience de la conception et de la vente de cuisines et/ou d'aménagements intérieurs
- Aux managers commerciaux ayant une expérience du management dans une surface de vente dédiée à l'ameublement et à l'équipement du foyer

### Classification dans la Convention Collective

Groupe 6 niveau 1

## Nouvelle structuration du référentiel

Bloc de compétences	Activités
BLOC 1 – Piloter techniquement et commercialement une activité de vente de cuisines et/ou d'aménagement intérieur	Activité 1.1 Déploiement de la stratégie commerciale définie par la direction ou l'enseigne
	Activité 1.2 Accompagnement technique et méthodologique de l'équipe commerciale
	Activité 1.3 Pilotage technique de la surface de vente et des services au client
BLOC 2 – Manager une équipe de concepteurs vendeurs de cuisines et/ou d'aménagement intérieur	Activité 2.1 Management opérationnel de l'équipe de concepteurs-vendeurs
	Activité 2.2 Développement des compétences de l'équipe de concepteurs-vendeurs

Référentiel d'activités <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	Référentiel de compétences <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	Critères d'évaluation
<b>Bloc de compétences 1 : Piloter techniquement et commercialement une activité de vente de cuisines et/ou d'aménagement intérieur</b>		
<b>Activité 1.1 Déploiement de la stratégie commerciale définie par la direction ou l'enseigne</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place et exploitation de tableaux de bord et d'indicateurs clés</li> <li>Mise en œuvre et pilotage des plans d'actions commerciaux en vue de l'atteinte des objectifs fixés</li> <li>Suivi / pilotage de la veille concurrentielle</li> </ul>	<p>C1.1 Analyser les performances commerciales de l'équipe et les données relatives à la satisfaction client sur la période écoulée en vue de réaliser une projection sur les objectifs de vente à venir, en tenant compte de différents paramètres, des objectifs et de la stratégie commerciale du magasin ou de l'enseigne</p>	<p>Les performances commerciales des membres de l'équipe sont suivies de manière très régulière</p> <p>Les écarts avec les objectifs commerciaux de la période écoulée et la stratégie commerciale du magasin ou de l'enseigne sont repérés</p> <p>Les objectifs de vente collectifs à venir, en tenant compte des objectifs et de la stratégie commerciale du magasin ou de l'enseigne, sont explicités</p> <p>Une projection sur les objectifs de performance commerciale pour la période à venir est réalisée</p> <p>Les données issues des enquêtes de satisfaction client sont prises en compte</p>
	<p>C1.2 Analyser les performances économiques de l'activité du point de vente en s'appuyant sur les indicateurs clés définis par l'entreprise ou l'enseigne, afin d'identifier des actions correctives</p>	<p>Les modalités d'utilisation des indicateurs clés de performance et des tableaux de bord sont explicitées</p> <p>Les ratios sur lesquels une action est nécessaire (performance en marge, chiffre d'affaires, taux de concrétisation...) sont identifiés</p> <p>Des propositions d'actions correctives en vue d'améliorer les performances des membres de l'équipe sont formulées et présentées au responsable du magasin</p>
	<p>C1.3 Organiser la mise en œuvre dans le magasin des plans d'actions commerciaux définis par l'entreprise ou l'enseigne, en vue de l'atteinte des objectifs fixés</p>	<p>Les ressources à mobiliser pour mettre en œuvre les plans d'actions commerciaux sont identifiées</p> <p>La mise en œuvre des plans d'actions est anticipée et organisée</p> <p>La conformité des plans d'actions mis en œuvre aux préconisations et consignes de l'entreprise ou de l'enseigne et à la réglementation est vérifiée en concertation avec la direction du magasin</p>

	C1.4 Mesurer les résultats des plans d'action commerciaux mis en œuvre, afin d'adapter les actions commerciales et d'optimiser les résultats	<p>Les résultats des plans d'action commerciaux sont régulièrement suivis et analysés</p> <p>Les écarts entre les résultats obtenus dans le cadre des actions commerciales et les prévisionnels sont expliqués à l'équipe et à la direction du magasin</p> <p>Des actions de réajustement adaptées sont proposées en cas d'écart entre prévisionnel et réalisé et présentées à la direction du magasin</p>	<p>Les principaux concurrents présents sur la zone de chalandise et ceux assurant une vente en ligne sont identifiés</p> <p>L'offre et les actions commerciales des principaux concurrents sont repérées</p> <p>Un argumentaire permettant de mettre en avant les avantages concurrentiels du magasin auprès des clients est élaboré en lien avec l'équipe de concepteurs-vendeurs</p>
	C1.5 Analyser les pratiques de la concurrence, afin de repérer les actions commerciales en cours et de développer un argumentaire commercial en lien avec l'équipe de concepteurs-vendeurs		<p>Les dates, le circuit et les modalités de sortie des produits en fin de collection sont identifiés</p> <p>Les contraintes commerciales, techniques, organisationnelles et la réglementation en vigueur sont prises en compte</p> <p>La mise en œuvre du plan de sortie des produits en fin de collection est planifiée et organisée</p> <p>Le plan de sortie des produits en fin de collection est exécuté et vérifié, conformément à la réglementation, en lien avec la direction du magasin</p>
	C1.6 Organiser une sortie de produits en fin de collection en lien avec sa hiérarchie en tenant compte de contraintes commerciales, techniques, organisationnelles et de la réglementation en vigueur en vue de permettre l'arrivée des nouvelles collections		<p>Les erreurs ou incohérences dans les plans de conception et technique, les devis, les bons de commande établis par le concepteur-vendeur sont identifiées</p> <p>Les critères techniques et de conception universelle (prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap) sont examinés</p> <p>Le respect des consignes et préconisations techniques en vigueur dans l'entreprise ou l'enseigne et les préconisations des fabricants est vérifié</p> <p>Le respect des réglementations en vigueur est vérifié</p>
	<b>Activité 1.2 Accompagnement technique et méthodologique de l'équipe commerciale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi et contrôle des projets de cuisine (devis, bons de commande, plans de conception et technique, certificats commerciaux, ...)</li> <li>Accompagnement technique des concepteurs vendeurs en phase de conception de projets et d'après-vente</li> </ul>	C1.7 Contrôler un projet élaboré par un concepteur-vendeur en fonction des règles en vigueur dans l'entreprise et des préconisations des fabricants, afin de garantir le respect des critères techniques de faisabilité et de conception universelle (prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap)	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement méthodologique des vendeurs en phase de négociation commerciale</li> <li>• Traitement des réclamations et retours clients</li> </ul>			<p><i>La conformité du projet établi à la commande du client est vérifiée</i></p> <p><i>Le respect des délais de réalisation des projets de cuisine et de réponse aux questions des clients est vérifié</i></p>
	C1.8 Réajuster un projet de cuisine et / ou d'aménagement intérieur élaboré par un concepteur-vendeur en fonction de critères techniques, esthétiques, commerciaux et réglementaires, afin d'assurer la conformité des projets à la commande et de garantir la vente		<p><i>Des améliorations techniques et esthétiques pertinentes sont apportées aux projets de cuisine élaborés par les concepteurs-vendeurs</i></p> <p><i>Les modifications à apporter aux projets de cuisine sont clairement explicitées aux concepteurs vendeurs</i></p> <p><i>Les risques de dépassement de délai ou d'insatisfaction client sont identifiés et traités</i></p>
	C1.9 Assurer une prise de relai d'un concepteur-vendeur lors de la phase finale de négociation avec le client afin de conclure la vente dans le respect des marges de manœuvre accordées par le magasin ou l'enseigne		<p><i>Les difficultés lors des négociations entre client et concepteur-vendeur sont repérées</i></p> <p><i>Les actions à conduire et « gestes » commerciaux sont mis en œuvre</i></p> <p><i>Les marges de manœuvre commerciales accordées par le magasin ou l'enseigne sont respectées</i></p>
	C1.10 Traiter, en relai des concepteurs-vendeurs, les réclamations clients en phase d'après-vente dans le respect des consignes en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'enseigne, afin de garantir la satisfaction client		<p><i>Les difficultés lors du traitement des réclamations clients par les membres de l'équipe sont repérées</i></p> <p><i>La prise de relai est réalisée dans le respect de la posture du concepteur-vendeur vis-à-vis de son client</i></p> <p><i>Le traitement des réclamations est effectué dans le respect des consignes en vigueur</i></p> <p><i>La satisfaction et la fidélisation du client sont recherchées lors du traitement des réclamations</i></p>
<p><b>Activité 1.3 Pilotage technique de la surface de vente et des services au client</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation des relations fournisseurs et sous-traitants (fabricants, transporteurs, plateformes logistiques, poseurs...)</li> </ul>	C1.11 Animer les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de son territoire en capacité de répondre aux attentes du magasin ou de l'enseigne afin de disposer d'un réseau à même de satisfaire les attentes des clients, en termes de qualité, d'installation et de délais		<p><i>Les fournisseurs et sous-traitants en capacité de répondre aux attentes du magasin ou de l'enseigne sont repérés</i></p> <p><i>Des échanges réguliers avec les fournisseurs et sous-traitants sur les exigences du magasin ou de l'enseigne sont organisés, afin d'assurer des partenariats pérennes</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi des prestations réalisées par les fournisseurs et sous-traitants</li> <li>• Pilotage de l'implantation d'un show-room</li> <li>• Organisation de la collecte des produits en fin de vie lors du changement de collections</li> </ul>	C1.12 Apprécier la capacité des fournisseurs et sous-traitants à répondre aux besoins des clients et du magasin en termes de qualité, de coût et de délai d'intervention en vue de formuler des propositions à sa hiérarchie	<p><i>Un suivi de l'activité des fournisseurs et sous-traitants en termes de qualité, d'installation et délais d'exécution est organisé</i></p> <p><i>Des propositions d'amélioration sont formulées à la direction</i></p> <p><i>Des instructions particulières auprès des fournisseurs et sous-traitants, en fonction d'exigences des clients, sont formulées</i></p>
	C1.13 Négocier avec les fournisseurs et sous-traitants les conditions de traitement d'un aléa, en tenant compte des dispositions contractuelles en vigueur, en vue de satisfaire le client et de garantir les intérêts du point de vente	<p><i>Les dispositions contractuelles applicables en cas de survenance d'un aléa sont identifiées</i></p> <p><i>En concertation avec le fournisseur et le sous-traitant, des concessions réciproques sont définies</i></p> <p><i>L'intérêt du point de vente est systématiquement recherché</i></p>
	C1.14 Formuler des propositions en vue d'optimiser l'implantation d'une nouvelle collection au sein de l'espace de vente en tenant compte de sa connaissance des caractéristiques de l'espace de vente	<p><i>Les caractéristiques techniques, esthétiques de la nouvelle collection sont identifiées</i></p> <p><i>Des propositions d'implantation de la nouvelle collection dans l'espace de vente tenant compte des spécificités architecturales des lieux sont formulées auprès de la direction du magasin</i></p> <p><i>Le mode de circulation client au sein de l'espace de vente est pris en compte</i></p>
	C1.15 Organiser la réalisation de l'implantation d'une nouvelle collection au sein de l'espace de vente en lien avec les différents intervenants mobilisés en vue de respecter les budgets et les délais définis par l'entreprise	<p><i>Le budget consacré à l'implantation de la nouvelle collection et les délais définis sont identifiés</i></p> <p><i>Un plan d'organisation, de planification et de coordination des différents intervenants en vue de l'installation de la nouvelle collection est établi dans le respect du budget et des délais définis, en lien avec les intervenants</i></p> <p><i>La mise en œuvre du plan d'organisation, de planification et de coordination est suivie</i></p>

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Critères d'évaluation
<i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	
<b>BLOC 2 - Manager une équipe de concepteurs vendeurs de cuisines et/ou d'aménagement intérieur</b>		
<b>Activité 2.1 Management opérationnel de l'équipe de concepteurs-vendeurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels</li> <li>Pilotage de l'activité des concepteurs vendeurs : respect de la politique commerciale, respect des méthodes de vente, vérification du bon état marchand du magasin et de ses abords, réalisation des relances clients, ...</li> <li>Suivi des résultats individuels</li> <li>Mise en œuvre d'actions correctives et accompagnement des membres de l'équipe</li> <li>Mobilisation de l'équipe de concepteurs vendeurs autour des objectifs et actions commerciales périodiques</li> <li>Animation de réunions d'équipe</li> <li>Conduite d'entretiens individuels (RH, carrière, performance, objectifs, activité, recrutement, ...)</li> <li>Organisation du travail de l'équipe et élaboration du planning</li> <li>Formulation de besoins de recrutement dans son périmètre</li> </ul>	<p>C2.1 Individualiser les objectifs assignés à chaque membre de l'équipe, afin d'atteindre les objectifs commerciaux définis</p> <p>C2.2 Transmettre à l'équipe de concepteurs-vendeurs les consignes nécessaires à la conduite de leur activité, en veillant à dynamiser l'équipe autour des objectifs à atteindre, afin de d'assurer la performance commerciale</p> <p>C2.3 Mesurer la performance individuelle et le respect des consignes, en vue de mettre en place des actions correctives ou d'accompagnement</p>	<p>Les objectifs individuels sont définis en tenant compte de la politique commerciale et des objectifs du magasin Les objectifs individuels définis sont réalistes et mesurables Les résultats des concepteurs vendeurs sont suivis de manière individuelle L'analyse des résultats individuels des concepteurs vendeurs s'appuie sur les indicateurs clés définis au sein de l'entreprise ou de l'enseigne</p> <p>La politique commerciale est expliquée aux concepteurs vendeurs et rappelée dans les actes de management Des retours réguliers sur les performances commerciales réalisées par l'équipe sont effectués Différents outils sont utilisés pour responsabiliser, entretenir la motivation et valoriser les concepteurs vendeurs : challenges, ... Les enjeux liés au respect des consignes sont mis en avant lors des échanges avec les concepteurs-vendeurs Le respect des consignes relatives au bon état marchand de l'espace de vente (lieu propre, allées dégagées pour permettre la circulation des personnes à mobilité réduite, étiquetage à jour, ...) est rappelé régulièrement et contrôlé La mise en œuvre des consignes est vérifiée La performance individuelle des membres de l'équipe est mesurée à l'appui des indicateurs disponibles au sein de l'entreprise</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen des candidatures dans le cadre d'un recrutement</li> </ul>		Le respect par les membres de l'équipe des consignes en matière de gestion des paiements et des encaissements est contrôlé Les membres de l'équipe pour lesquels un accompagnement est nécessaire sont identifiés
	C2.4 Mettre en œuvre des actions d'accompagnement individuel, en tenant compte des besoins et des difficultés de chaque concepteur-vendeur, afin d'améliorer la conduite des activités par l'équipe	Différents types d'actions d'accompagnement individuel (brief-débrief, tutorat, recentrage sur certaines activités ou marques...) sont mises en œuvre Les actions d'accompagnement utilisées sont adaptées aux besoins du concepteur vendeur
	C2.5 Accompagner les concepteurs-vendeurs sur la gestion de leur portefeuille de clients potentiels afin d'optimiser les performances de l'équipe	Des points sur la gestion du portefeuille de clients potentiels des concepteurs-vendeurs sont régulièrement organisés Un plan d'organisation, de planification et de suivi des relances est élaboré en lien avec le concepteur-vendeur
	C2.6 Animer des réunions d'équipe, en veillant à leur préparation, afin d'assurer la mobilisation de l'équipe autour des objectifs à atteindre et des actions commerciales à mettre en place	Des réunions d'équipe régulières sont programmées Les réunions sont préparées (ordre du jour et objectifs, supports éventuels, ...) Le temps passé en réunion d'équipe est optimisé (gestion du temps, compte-rendu, ...) Les éléments apportés aux concepteurs-vendeurs au cours de la réunion apportent une valeur-ajoutée à l'équipe (motivation, compréhension des actions commerciales, dynamisme, valorisation individuelle et collective, ...) La dimension collective est prise en compte lors de la réunion pour développer la cohésion de l'équipe Les événements risquant d'avoir un impact sur la cohésion de l'équipe sont repérés et traités Le rôle du manager commercial est explicité (missions, articulation avec la direction du magasin, ...)
	C2.7 Conduire différents types d'entretiens individuels avec les concepteurs-vendeurs, dans le respect des process RH en vigueur dans l'entreprise, en vue d'accompagner les membres de l'équipe	Le contenu des différents types d'entretien à conduire auprès de l'équipe est identifié

	dans leur activité et leur parcours professionnel et d'identifier les leviers de fidélisation	<p>Des entretiens périodiques individuels sont mis en œuvre pour suivre l'activité des membres de l'équipe, les motiver et les accompagner</p> <p>Les échanges conduits avec les membres de l'équipe sont adaptés aux besoins de chacun (entretien formels, échanges informels, ...)</p> <p>Les entretiens de recrutement permettent à l'entreprise de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation, ...)</p> <p>Les plannings sont établis en tenant compte des pics d'activité du magasin, de la charge de travail et des absences (prévues ou imprévues) des membres de l'équipe</p> <p>Les plannings respectent les dispositions réglementaires, conventionnelles et contractuelles en vigueur</p>	<p>Les besoins en recrutement sont anticipés en fonction de l'activité du magasin (évolution de l'activité, départ à venir, ...)</p> <p>Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées auprès de la direction</p> <p>Les compétences clés à rechercher auprès des candidats sont identifiées</p> <p>Les candidatures sont analysées et triées en tenant compte de critères objectifs</p> <p>Les besoins spécifiques du collaborateur en situation de handicap sont identifiés</p> <p>Un interlocuteur compétent est mobilisé lorsque nécessaire Des actions permettant de faciliter l'activité du collaborateur en situation de handicap sont proposées (matériel, organisation spécifique, communication, sensibilisation de l'équipe...)</p> <p>L'intégration du nouvel embauché est préparée avec l'équipe de concepteurs-vendeurs</p>
	C2.8 Organiser les plannings d'activité de l'équipe, afin de garantir le bon fonctionnement du service, en veillant au respect de la réglementation en vigueur		
	C2.9 Identifier les besoins du service et les profils pertinents lors des recrutements, afin de répondre aux objectifs d'activité		
	C2.10 Sélectionner en lien avec sa hiérarchie les candidatures reçues, afin d'identifier les candidats les plus proches du profil recherché		
	C2.11 Identifier les actions à conduire afin de faciliter l'activité des collaborateurs en situation de handicap		
	C2.12 Réaliser l'intégration des nouveaux embauchés en s'appuyant sur les consignes en vigueur, afin d'assurer une		
<b>Activité 2.2 Développement des compétences de l'équipe de concepteurs-vendeurs</b>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe</li> <li>• Mise en œuvre d'actions et d'outils d'évaluation des compétences des concepteurs vendeurs</li> <li>• Repérage des besoins en formation des concepteurs vendeurs</li> <li>• Recherche de formations adaptées aux besoins de l'équipe</li> <li>• Mise en œuvre d'actions de formation ciblées</li> </ul>	intégration dans la durée et de transmettre la « culture » du magasin ou de l'enseigne	<p>Le plan d'intégration en vigueur dans l'entreprise ou l'enseigne est respecté</p> <p>Des actions sont mises en œuvre sur une période suffisante pour intégrer le nouvel embauché dans la durée</p> <p>Des actions permettant de transmettre la culture du magasin ou de l'enseigne sont mises en œuvre</p> <p>Les difficultés rencontrées par le nouvel embauché sont identifiées</p> <p>Des réponses adaptées sont mises en œuvre</p>	<p>Le respect par les membres de l'équipe des méthodes de vente, de la politique commerciale, des outils techniques de conception est vérifié de manière continue</p> <p>Différentes actions sont mises en œuvre pour évaluer les compétences : entretiens, observation en situation de relation client ou de conception de projet, mise en situation de vente, ...</p>
	C2.13 Evaluer les compétences des concepteurs-vendeurs au regard des méthodes et des attentes spécifiques à l'entreprise ou à l'enseigne, afin d'identifier des actions d'accompagnement adaptées en utilisant différentes modalités		<p>Les difficultés ou axes de progression de chaque membre de l'équipe sont repérés</p> <p>Ces difficultés ou axes de progression sont traduits en termes de besoin d'acquisition de compétences et de besoins en formation</p> <p>L'offre de formation à disposition de l'entreprise ou de l'enseigne est utilisée</p> <p>Les moyens pédagogiques adaptés (présentiel, formation à distance formation externe, formation par le chef des ventes, accompagnement terrain, tutorat avec un concepteur vendeur expérimenté...) sont identifiés</p>
	C2.14 Identifier les objectifs de progression et les besoins en formation des membres de l'équipe, afin d'élaborer un projet d'acquisition ou de développement des compétences		
	C2.15 Mettre en œuvre différentes actions d'accompagnement du changement en direction des membres de l'équipe, afin de leur permettre de s'approprier les évolutions en cours		<p>Les évolutions technologiques ou organisationnelles sont expliquées aux membres de l'équipe</p> <p>L'introduction de nouveaux outils, notamment digitaux, ou d'une nouvelle organisation fait l'objet d'un accompagnement des membres de l'équipe</p> <p>Les collaborateurs sont rassurés au cours de points d'étape réguliers</p>

	<p>C2.16 Transmettre des connaissances, des savoir-faire commerciaux et techniques en tenant compte des besoins des concepteurs-vendeurs, en exploitant des projets de conception de cuisine et / ou d'aménagement intérieur comme matériau pédagogique, afin d'accompagner l'appropriation par les concepteurs-vendeurs des nouveaux produits et implantations</p>	<p><i>Les projets de cuisine ou d'aménagement intérieur produits par les membres de l'équipe sont utilisés pour mettre en évidence des axes d'amélioration techniques ou commerciaux</i></p> <p><i>Les méthodes et outils spécifiques à l'entreprise ou à l'enseigne sont utilisés lors de l'action de formation</i></p>
--	---	--

## **Article 2 | *Modification de l'annexe II de l'accord du 24 mai 2019***

L'annexe II de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe II ci-après :

*(Voir page suivante.)*

## Annexe II : CQP Concepteur-Vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur (H/F)

### Description de la qualification

Au sein d'un **magasin** ou d'une **surface de vente spécialisée(e)** dans la **conception** et la **vente de cuisines et aménagement intérieur**, le concepteur-vendeur (H/F) accueille essentiellement les clients particuliers, analyse leurs besoins et conçoit le projet d'aménagement.

Il élabore le dossier technique personnalisé (analyse technique de la pièce, élaboration des plans de conception et d'aménagement) répondant aux attentes du client et à la réglementation, et concrétise la vente. Il peut être amené à réaliser la prise de cotes chez le client. Il suit la mise en œuvre des travaux d'installation, dans les délais fixés et assure l'après-vente. Il tient à jour son fichier-clients et suit les prospects dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise. Il travaille sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Le métier peut s'exercer au sein d'un magasin, de manière itinérante ou à distance.

### Appellations du métier

- concepteur commercial de cuisine,
- vendeur/agenceur de cuisine,
- vendeur-concepteur, ...

### Classification dans la Convention Collective

Groupe 4 niveau 1

## Nouvelle structuration du référentiel

Bloc de compétences	Activités
BLOC 1 : Assurer la vente d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur et l'animation commerciale	Activité 1.1 - Gestion de la relation client dans un contexte omnicanal
	Activité 1.2 – Négociation et vente d'un projet d'aménagement de cuisine et/ou d'aménagement intérieur
	Activité 1.3 – Animation commerciale
BLOC 2 – Concevoir un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur	Activité 2.1 - Recueil des données techniques indispensables à la conception du projet
	Activité 2.2 - Conception d'un projet cuisine et/ou d'aménagement intérieur
	Activité 2.3 - Chiffrage et ajustement du projet en fonction du budget du client
BLOC 3 – Assurer le suivi et la coordination de la mise en œuvre d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur	Activité 3.1 – Coordination technique du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur
	Activité 3.2 – Suivi de la mise en œuvre du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en lien avec les différents interlocuteurs
	Activité 3.3 - Recueil et transmission des insatisfactions et réclamations clients dans un contexte omnicanal

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Critères d'évaluation
<p><i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i></p>	<p><i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i></p>	
<p><b>BLOC 1 : Assurer la vente d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur et l'animation commerciale</b></p>		
<p><b>Activité 1.1 – Gestion de la relation client dans un contexte omnicanal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil du client</li> <li>- Découverte de son parcours et de ses besoins</li> <li>- Conseil du client (principal objectif, budget, délais, faisabilité, financement...)</li> </ul>	<p>C1.1 Accueillir le client dans un contexte omnicanal et dans le respect des consignes de l'entreprise, en veillant à se montrer disponible afin d'obtenir un rendez-vous différé ou immédiat</p>	<p>Les formules de bienvenue sont appliquées L'attitude et la posture sont conformes aux standards de l'enseigne (courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage professionnel...) Les procédures d'accueil (physique ou à distance) de l'entreprise sont respectées L'accueil du client est personnalisé et tient compte de son parcours préalable, notamment de son parcours en ligne Le handicap du client est pris en compte : priorisation éventuelle de la prise en charge ; mise en place de méthodes adaptées pour comprendre ou se faire comprendre d'un client présentant un handicap auditif ou d'élocution... Les appels entrants ou sortants sont pris en charge en respectant le process interne (rappel des clients ayant pris contact via le site internet par exemple). Ils sont redirigés le cas échéant vers le service approprié La gestion de l'affluence en magasin est maîtrisée Le client est pris en charge immédiatement ou un rendez-vous ultérieur est fixé selon les situations</p>
	<p>C1.2 Conduire une démarche de découverte des besoins du client afin de lui délivrer un conseil personnalisé, en tenant compte de son parcours en ligne le cas échéant</p>	<p>Les informations clés permettant de repérer les besoins du client, ses attentes et son budget sont recherchées Le questionnement conduit permet d'identifier les besoins spécifiques du client ou des futurs utilisateurs de la cuisine ou de l'espace à aménager Une attention particulière est portée aux besoins spécifiques des utilisateurs (situation de handicap, pathologie évolutive, perte d'autonomie chez les seniors, ...) Le candidat utilise les différents types de questionnements (questions ouvertes, fermées, alternatives...) Le candidat reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de sa bonne compréhension et identifier la motivation principale d'achat Les besoins du client sont précisés, ses attentes sont exprimées et décelées, ses motivations sont identifiées Les recherches et/ou démarches réalisées par le client préalablement à sa visite (consultation du site internet de l'enseigne, réalisation de simulations en ligne...) sont questionnées et prises en compte Le client est orienté vers l'interlocuteur compétent en cas de demandes spécifiques, notamment si la situation de handicap du client exige une expertise</p>
<p><b>Activité 1.2 – Négociation et vente d'un projet d'aménagement de cuisine</b></p>	<p>C1.3 Mettre en valeur le projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en s'appuyant sur les produits répondant aux besoins du client et sur</p>	<p>Les caractéristiques techniques des meubles, matériaux (tenue, entretien, ...) et équipements, leur impact environnemental et l'étendue de la gamme de services sont mises en valeur auprès du client. L'impact environnemental des mobiliers, appareils électroménagers et solutions d'aménagement est expliqué</p>

<p><b>et/ou d'aménagement intérieur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation et mise en valeur de l'offre de produits de l'enseigne</li> <li>- Négociation et vente d'un projet d'aménagement de cuisine et/ou d'aménagement intérieur et des services associés (livraison, installation, garantie, assurances, financement...)</li> </ul>	<p>les outils d'aide à la vente à disposition afin d'activer des leviers de négociation</p>	<p>Les nouveautés et nouvelles collections sont mises en valeur en prenant appui sur la connaissance de l'évolution des tendances de couleur et de forme</p> <p>Une première esquisse du projet est réalisée pour faciliter la projection du client (zoning, schémas, dessins, ...)</p> <p>Les variantes techniques proposées sont explicitées en mettant en avant leurs avantages pour le client en termes d'utilisation</p> <p>Les différentes catégories d'appareils électroménagers sont présentées au client en mettant en valeur leurs avantages et usages</p> <p>Les outils d'aide à la vente à disposition au sein de l'enseigne (nuanciers, échantillons, utilisation de la salle d'exposition, plans, animations 3D, ...) sont exploités de manière adaptée</p> <p>La présentation de la solution proposée au client prend appui sur les éléments recueillis lors de la phase de découverte des besoins</p> <p>L'ensemble des composantes de l'offre (plan d'aménagement, mobiliers, matériaux, équipements, services, ...) sont présentés au client</p>
	<p>C1.4 Négocier le projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur avec le client en s'appuyant sur l'offre technique et le chiffrage proposés afin d'obtenir l'adhésion du client</p>	<p>Les coûts relatifs aux différentes prestations contenues dans l'offre sont explicités (meubles, appareils électroménagers, accessoires et aménagement intérieurs, prestations associées, garanties, ...)</p> <p>Les éventuelles plus-values sont explicitées</p> <p>La qualité des produits est mise en avant</p> <p>L'offre de services (garantie, financement, livraison, pose...) est présentée et valorisée</p> <p>Des solutions sont recherchées face aux objections du client</p> <p>La négociation commerciale porte sur différents éléments : produits, services, prix, conditions de règlement, financements, délais de livraisons ou installation, ...</p> <p>La politique commerciale de l'entreprise sont respectées dans la négociation</p>
	<p>C1.5 Conclure la vente en confortant le client dans son choix et en présentant les modalités de règlement afin de renforcer la qualité de l'expérience client</p>	<p>L'entretien de vente est conclu de manière adaptée et positive pour le client et pour l'enseigne</p> <p>La décision prise par le client est valorisée</p> <p>Les modalités de règlement et les différentes échéances (versement des acomptes, règlement du solde, ...) sont présentées au client de manière claire</p> <p>Les suites de l'achat sont détaillées étape par étape au client le cas échéant (délais de livraison, modalités de paiement de fin de solde, loi AGECL...)</p> <p>La prise de congé du client est personnalisée</p> <p>Des réponses précises sont apportées aux questions du client le cas échéant</p>
<p><b>Activité 1.3 – Animation commerciale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle du bon état marchand de l'espace de vente (étiquetage, affichage, propreté, mise à jour des échantillons...)</li> </ul>	<p>C1.6 Contrôler le bon état marchand de l'espace de vente afin de mettre en œuvre des actions correctives</p>	<p>Le bon état marchand de l'espace de vente est systématiquement contrôlé</p> <p>L'espace de vente est propre</p> <p>L'étiquetage des produits est conforme à la réglementation</p> <p>Les échantillons sont remplacés lorsque nécessaire</p> <p>Des actions correctives sont apportées en cas de besoin</p>
	<p>C1.7 Organiser son activité en fonction de ses performances commerciales, des projets à</p>	<p>Les principaux indicateurs commerciaux (chiffre d'affaires, taux de marge, taux de transformation, ...) sont consultés</p> <p>Les activités à réaliser (prise de rendez-vous, rencontre avec des clients ou des prospects, conception de projets, suivi des projets, suivi des clients, gestion administrative des dossiers des</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planification de ses activités</li> <li>- Suivi et relance des devis</li> </ul>	réaliser et des devis à relancer en vue de répondre à ses objectifs commerciaux	clients, coordination avec les collègues, relance des devis, veille concurrentielle ...) sont organisées dans le respect des consignes de l'entreprise et des échéances convenues avec le client Les actions planifiées sont cohérentes avec les objectifs fixés et l'examen des performances commerciales
	C1.8 Réaliser la relance des devis en tenant compte du profil du client et des consignes en vigueur au sein de l'enseigne en vue de déclencher un acte d'achat	Les raisons de la décision du client de ne pas donner suite au devis ou de temporiser son acte d'achat sont recherchées L'offre et/ou le devis sont modifiés ou adaptés conformément aux remarques du client Les devis sont relancés aux échéances prévues dans la politique commerciale de l'enseigne Le mode et le discours de relance (téléphone ou mail) est adopté au profil du client La prise de contact avec le client est soignée Un rendez-vous est proposé au client afin de poursuivre la relation commerciale, le cas échéant

Critères d'évaluation		
Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	
<b>BLOC 2 – Concevoir un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur</b>		
<i>Décrire les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<i>Identifier les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	
<b>Activité 2.1 - Recueil des données techniques indispensables à la conception du projet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Examen de la documentation technique relative au projet</li> </ul>	C2.1 Identifier les points clés à vérifier sur un métré ou un plan technique afin de concevoir un plan de cuisine et/ou d'aménagement d'intérieur adapté aux dimensions de la pièce et respectant les normes en vigueur C2.2 Analyser l'ensemble des informations ayant un impact sur le projet en s'appuyant sur les éléments fournis par le client et ceux recueillis lors de l'analyse des contraintes techniques, afin d'identifier les différentes solutions techniques pouvant être proposées	Les points clés à vérifier sont cités sans erreur ni omission Les raisons de leur importance sont expliquées  Les normes en vigueur (concernant l'électricité, le gaz, la ventilation, la plomberie...) sont prises en compte Les principales caractéristiques et contraintes techniques du projet sont identifiées Les différentes réponses possibles sont identifiées et exprimées
<b>Activité 2.2 - Conception d'un projet cuisine et/ou d'aménagement intérieur</b>	C2.3 Sélectionner les matériaux, équipements et produits à inclure dans le projet en veillant à tenir compte des goûts et du budget du client	Les matériaux, équipements et produits sélectionnés tiennent compte des goûts, des besoins et du budget du client Les caractéristiques techniques des matériaux, équipements et produits sélectionnés sont présentés et expliqués sans erreur afin d'argumenter le choix opéré

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sélection des matériaux, équipements et produits composant le projet</li> <li>- Conception des schémas et plans techniques</li> </ul>	<p>C2.4 Concevoir un projet d'aménagement et d'implantation des équipements et mobiliers à l'aide des outils et logiciels appropriés en veillant à préserver une cohérence et une harmonie avec les pièces adjacentes à la pièce à aménager afin de répondre aux besoins du client</p>	<p>Les schémas et plans techniques répondent aux 5 fonctions demandées : froid / cuisson / lavage / rangement / préparation</p> <p>Les choix proposés sont cohérents avec la configuration des lieux (arrivée d'électricité, plomberie...), le plan technique et la réglementation (ventilation, ...)</p> <p>Les attentes et besoins du client (contraintes techniques, goûts, fonctionnalité des appareils électroménagers, ...) sont prises en compte</p> <p>L'espace à aménager est optimisé en fonction des déplacements et usages à prendre en compte</p> <p>L'esthétique (couleurs, matériaux formes, lumières, électroménager) du projet présenté est personnalisée et adaptée aux attentes du client et à l'évolution des tendances en matière de décoration</p> <p>Le schéma des plans techniques est réalisé à l'échelle, sans erreur ni omission, à la main ou à l'aide d'un logiciel de conception (CAO)</p> <p>Les réglementations en vigueur (électricité, gaz, ventilation, ...) sont respectées ainsi que les prescriptions et préconisations des fabricants de meubles et d'appareils électroménagers</p> <p>Le projet permet les interventions sur les appareils électroménagers (accessibilité des arrivées d'eau et de gaz et des prises électriques et désinstallation possible des appareils électroménagers)</p> <p>Le projet proposé est en harmonie avec les pièces adjacentes</p>
<p><b>Activité 2.3 Chiffrage et ajustement du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en fonction du budget du client</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation du chiffrage du projet</li> <li>- Elaboration d'une offre technique</li> </ul>	<p>C2.5 Adapter son projet au profil du client en tenant compte de son âge, de ses habitudes de vie et de sa situation de handicap le cas échéant afin de répondre aux besoins identifiés</p> <p>C2.6 Mettre en valeur le projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en soignant la mise en scène grâce à ses connaissances en matière de décoration afin de permettre au client de se projeter</p> <p>C2.7 Réaliser le chiffrage de l'offre de fournitures et de services dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise afin de disposer d'un devis exhaustif</p> <p>C2.8 Formaliser une offre technique et commerciale adaptée aux attentes et aux contraintes du client afin de satisfaire ses besoins</p>	<p>La situation de handicap, les habitudes de vie et les situations spécifiques exprimées par le client sont prises en compte dans le choix des meubles et équipements (four avec une porte escamotable, plaque de cuisson à induction ou de type vitrocéramique, évier peu profond, hotte avec télécommande...)</p> <p>La mise en scène est personnalisée (lumières, couleurs, plantes, animaux, ...)</p> <p>Elle tient compte des goûts et des habitudes de vie du client</p> <p>Le chiffrage de l'offre tient compte des produits commandés, des services souhaités (posé, travaux annexes), des contraintes techniques identifiées, des conditions négociées avec le client (délais de réalisation, proposition de financement...)</p> <p>Le chiffrage de l'offre est exhaustif et ne comporte pas d'erreur</p> <p>Le chiffrage de l'offre est réalisé en adéquation avec les consignes et la politique commerciale de l'entreprise</p> <p>Le devis est clair et lisible pour le client</p> <p>Le devis respecte la réglementation en vigueur (mentions obligatoires, ...)</p> <p>L'offre technique (plan technique/plan de masse/plan commercial vue 3D/ devis) et commerciale est réalisée selon un format approprié</p> <p>L'offre est complète, pertinente et conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'aux recommandations et aux normes professionnelles</p> <p>Les risques d'anomalies sont identifiés et signalés aux personnes compétentes</p>

	en veillant au respect des recommandations et normes professionnelles	Les délais de réalisation de l'offre sont respectés Un soin particulier est apporté à la forme et à la lisibilité de l'offre L'application d'une TVA conforme est vérifiée.
Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Critères d'évaluation
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	
<b>BLOC 3 – Assurer le suivi et la coordination de la mise en œuvre d'un projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur</b>		
<b>Activité 3.1 – Coordination technique du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact des fournisseurs et prestataires</li> <li>- Passation des commandes</li> </ul>	C3.1 Identifier les prestations à réaliser et les fournisseurs à contacter afin de les informer du projet et de son délai d'exécution dans le respect des procédures en vigueur au sein de l'entreprise	L'ensemble des prestations à effectuer est listé et la chronologie de ces prestations est identifiée Les intervenants (installateur, fournisseurs, prestataires...) pour ce projet sont identifiés et informés du projet et de son délai d'exécution
	C3.2 Réaliser les commandes de mobilier, solutions d'aménagement et appareils électroménagers auprès des fournisseurs dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer le respect des délais annoncés au client	Les commandes sont anticipées et passées au moment adapté Les commandes sont passées sans erreur ni omission
	C3.3 Contrôler l'accusé de réception des commandes dans le respect des process en vigueur dans l'entreprise afin de signaler toute anomalie	Le process de commande ou d'approvisionnement interne est maîtrisé L'ensemble des informations clés sont vérifiées : nature et quantité des produits, délai et adresse de livraison, ... et si besoin rectifiées
<b>Activité 3.2 – Suivi de la mise en œuvre du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en lien avec les différents interlocuteurs</b>	C3.4 Coordonner la mise en œuvre du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur selon les procédures en vigueur au sein de l'entreprise afin de garantir une réalisation du chantier conformément au calendrier prévu	La date de démarrage du projet est confirmée au client conformément aux procédures en vigueur au sein de l'entreprise L'achèvement des travaux de préparation de l'espace destiné à recevoir la cuisine ou l'aménagement intérieur est vérifié suivant les procédures en vigueur au sein de l'entreprise Le client et les professionnels sont informés sans délai des événements ayant un impact sur la date de démarrage du projet (retard livraison...)
	C3.5 Identifier les anomalies lors de l'exécution du projet de cuisine et/ou d'aménagement intérieur en lien avec les différents intervenants	Des mesures correctives adaptées sont proposées, mises en œuvre et suivies dans le cas où des anomalies seraient identifiées lors de la réception des produits, lors de l'exécution et de la

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contact du client en amont du démarrage des travaux</li> <li>- Suivi du déroulement des travaux</li> <li>- Clôture du dossier</li> </ul>	sur le chantier afin d'assurer le bon déroulement de la prestation due au client dans le respect des procédures en vigueur au sein de l'entreprise	<i>réception des travaux, lors de l'installation des mobiliers, équipements de cuisine et électroménager ...</i>
	C3.6 Réaliser la clôture du dossier en veillant à collecter l'ensemble des pièces nécessaires en vue de respecter les procédures en vigueur dans l'entreprise	<i>Le process de finalisation de chantier est connu et maîtrisé : réception de l'attestation de fin de chantier, gestion des anomalies et déclenchement de la procédure d'après-vente si nécessaire</i>
	<b>Activité 3.3 Recueil et transmission des insatisfactions et réclamations clients dans un contexte omnicanal</b>	<i>Le candidat adopte une posture calme et visant l'apaisement (tonalité, gestuelle, distance de l'interlocuteur...)</i> <i>Le candidat pratique une écoute active et reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de bien comprendre son problème</i> <i>Le questionnement mené par le candidat est adapté à la situation et permet d'identifier la source du mécontentement</i>
	C3.7 Adopter une posture facilitante lors du recueil des retours et mécontentements client afin de favoriser un climat propice aux échanges	<i>La procédure et les délais de traitement de sa demande sont expliqués au client</i> <i>Les réclamations recueillies oralement sont consignées par mail afin d'en assurer réception</i> <i>Les réclamations pouvant être traitées le sont dans le respect des consignes en vigueur au sein de l'entreprise, notamment en termes de délais</i> <i>Les cas nécessitant le recours à un manager sont identifiés</i> <i>Le manager et les services compétents pour traiter la réclamation ou le litige sont informés au moyen de l'ensemble des éléments recueillis auprès du client</i>
	C3.8 Recueillir une réclamation client dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise afin de permettre son traitement dans les délais requis	

### **Article 3 | *Modification de l'annexe III de l'accord du 24 mai 2019***

L'annexe III de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe III ci-après :

*(Voir page suivante.)*

### Annexe III : CQP Poseur de cuisines et / ou d'aménagement intérieur (H/F)

#### Description de la qualification

Pour le compte d'une **surface de vente de cuisines et d'aménagement intérieur**, le poseur (h/f) de cuisines et d'aménagement intérieur réalise l'installation au domicile de particuliers de meubles, d'appareils électroménagers, d'équipements sanitaires et d'accessoires, à partir des plans de conception et techniques qui lui sont fournis. Il/elle monte et fixe tous les éléments de cuisine (meubles hauts et bas, plans de travail, corniches, plinthes, ...) et autres éléments d'aménagement intérieur (dressings, meubles de rangement, ...). Il/elle met en place des appareils et accessoires ménagers et des équipements domotiques. Il/elle raccorde des appareils électroménagers, équipements sanitaires et leurs accessoires aux arrivées et évacuations d'eau, de gaz et prises électriques après intervention d'un professionnel qualifié, conformément aux réglementations en vigueur. Il/elle contrôle le réglage des meubles et le bon fonctionnement des appareils et réalise le nettoyage du chantier.

#### Appellations du métier

- Installateur de cuisine et d'aménagement intérieur,
- Monteur de cuisine et d'aménagement intérieur,
- Technicien installateur, ...

#### Classification dans la Convention Collective

Groupe 4 niveau 1

## Nouvelle structuration du référentiel

Bloc de compétences	Activités
BLOC 1 - Installer des meubles de cuisine ou d'aménagement intérieur	<b>Activité 1.1</b> - Préparation du chantier d'installation de meubles de cuisine ou d'aménagements intérieurs
	<b>Activité 1.2</b> - Installation du mobilier de cuisine, des aménagements intérieurs et de leurs accessoires
	<b>Activité 1.3</b> - Réalisation des démarches de fin de chantier
BLOC 2 - Installer des appareils électroménagers et des équipements sanitaires dans le cadre de la pose d'une cuisine	<b>Activité 2.1</b> - Préparation de l'installation des appareils électroménagers et équipements domotiques et des raccordements aux réseaux
	<b>Activité 2.2</b> - Réalisation des raccordements aux réseaux et vérification de la conformité de ces raccordements aux normes en vigueur
	<b>Activité 2.3</b> - Réalisation des démarches de fin de chantier
BLOC 3 - Communiquer avec le client <sup>1</sup> et assurer la traçabilité de ses interventions dans le cadre d'une activité de pose de cuisines et d'aménagements intérieurs	<b>Activité 3.1</b> - Relations et conseil aux particuliers, clients d'une surface de vente de cuisine et d'aménagements intérieurs
	<b>Activité 3.2</b> - Communication avec les autres services de l'entreprise et traçabilité des interventions

<sup>1</sup> Dans le présent référentiel, le terme « client » désigne les clients finaux d'un magasin ou d'une surface de vente de cuisines et aménagements intérieurs et non le client d'une entreprise de pose

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p><b>BLOC 1 – Installer des meubles de cuisine ou d'aménagement intérieur</b></p> <p><b>Activité 1.1 – Préparation du chantier d'installation de meubles de cuisine ou d'aménagements intérieurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Examen de la documentation relative au chantier (bon de commande, plan à l'échelle, plan technique, perspective, élévation murale, ...)</li> <li>Repérage des difficultés ou incohérences techniques (mesures, implantation, accès aux réseaux, temps d'installation prévu, ...)</li> <li>Vérification de l'état des meubles, équipements et accessoires livrés et de leur conformité au bon de commande</li> <li>Vérification des angles de la pièce et de la qualité des supports muraux</li> <li>Préparation du matériel et de l'outillage adapté à l'installation de la cuisine ou des aménagements intérieurs</li> <li>Alerte du concepteur-vendeur en cas de difficulté technique ou incohérence</li> </ul>	<p><b>C1.1</b> Analyser un dossier de pose en s'appuyant sur les documents et outils digitaux à disposition afin de préparer le chantier d'installation d'une cuisine ou d'aménagements intérieurs ou l'intervention dans le cadre d'un service après-vente<sup>2</sup> (SAV)</p> <p><b>C1.2</b> Vérifier l'état et le bon fonctionnement du matériel et de l'outillage nécessaires au chantier afin de disposer de tous les outils nécessaires à la réalisation d'une installation</p> <p><b>C1.3</b> Organiser son intervention en tenant compte de son environnement de travail afin de respecter les délais d'intervention fixés</p>	<p>L'ensemble des informations et des documents nécessaires pour la réalisation de la pose sont identifiés : plans de conception, plans techniques, fiche d'intervention, bon de commande et de livraison, instructions du concepteur-vendeur, coordonnées du concepteur-vendeur ou du chef de chantier ... Les supports et documents dématérialisés sont pris en compte Les incohérences ou difficultés techniques sont identifiées sur les plans de conception et les plans techniques</p> <p>L'état de fonctionnement et de sécurité du matériel et de l'outillage est contrôlé La présence dans le véhicule des outils, matériels électroporatif, documents et accessoires nécessaires à l'intervention est systématiquement contrôlée Des accessoires et consommables sont prévus en nombre suffisant (lames, ...)</p> <p>La chronologie de l'intervention est établie en tenant compte des contraintes spécifiques au chantier et des différentes tâches à hiérarchiser Les espaces de stockage des meubles, équipements et de l'outillage sont définis en fonction de la configuration de la pièce Les espaces de travail (découpe, assemblage, ...) sont définis en fonction de la configuration de la pièce Les abords des espaces de travail sont protégés (protection des meubles, des sols, ...)</p>

<sup>2</sup> Dans le présent référentiel, le terme « service après-vente » désigne un remplacement à neuf ou un échange de produit

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<p><b>Activité 1.2 – Installation du mobilier de cuisine, des aménagements intérieurs et de leurs accessoires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation des tracés</li> <li>• Découpe des panneaux en bois et en stratifié (fileurs, plans de travail, socles, joues, crèdes, plinthes, ...)</li> <li>• Montage et assemblage des meubles de cuisine ou des aménagements intérieurs</li> <li>• Assemblage des plans de travail</li> <li>• Implantation, ajustage et fixation du mobilier</li> <li>• Installation des portes, tiroirs, accessoires (poignées, pieds de meubles, barres de crèdes, poubelles, éclairages intégrés, détecteurs de mouvements, ...) et aménagements intérieurs des différents meubles</li> <li>• Réalisation des joints et des finitions</li> <li>• Contrôle du bon fonctionnement des meubles et accessoires</li> </ul>	<p>C1.4 Repérer les spécificités du chantier en étudiant les lieux prévus pour l'installation afin de mettre en œuvre les solutions techniques adaptées</p>	<p>Les caractéristiques des supports muraux de la pièce cuisine sont identifiées (matériaux, présence de murs bombés, ...) Un état des lieux est effectué avant l'intervention pour repérer les défauts de la pièce (carrelage cassé, mur endommagé, griffe sur le parquet, ...) Le choix des éléments de fixation est adapté au type de mur Les caractéristiques du mobilier, des accessoires et des appareils à installer ou à intégrer sont repérées La cohérence entre l'emplacement des prises, des arrivées et évacuations d'eau, des arrivées de gaz et le plan technique est vérifiée Les risques de retard ou de non-respect des délais sont identifiés</p>
	<p>C1.5 Réaliser l'implantation des meubles et des panneaux, leur montage et leur assemblage en respectant le plan de conception afin d'assurer la conformité de l'installation</p>	<p>L'emplacement de chaque élément est tracé en conformité avec le cahier des charges réalisé par le concepteur-vendeur Les éléments sont montés à blanc (sans assemblage) conformément aux recommandations du fabricant Les meubles bas sont alignés selon le plan, en repérant le point de départ d'installation Un pré-réglage est réalisé afin de positionner les découpes L'assemblage entre plans de travail est conforme aux consignes du fabricant (pose des lamelles d'assemblage, positionnement, serrage et accessibilité des clefs d'assemblage, choix de la colle hydrofuge, joint d'étanchéité invisible) La lecture des notices de montage et le repérage par numéro des pièces permet de faciliter le montage des aménagements intérieurs Le choix des quincailleries pour l'assemblage des aménagements intérieurs est conforme aux préconisations du fabricant</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
	C1.6 Réaliser les découpes des plans de travail et des panneaux en utilisant le matériel électroportatif adapté aux caractéristiques des matériaux et en respectant les règles de sécurité afin d'assurer une finition répondant aux résultats attendus par le client	<p>Les découpes sont tracées conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur et systématiquement vérifiées</p> <p>La méthode utilisée pour les découpes permet d'éviter les erreurs (prise de cotes, traçage, report de cotes, ...)</p> <p>L'outillage et les accessoires utilisés pour les découpes (lames, forets, ...) sont adaptés au matériau</p> <p>Les techniques de découpe mises en œuvre sont adaptées aux matériaux et aux types de découpe (vitesse, réalisation des perçages, ...)</p>
	C1.7 Réaliser la fixation, le réglage et l'ajustage des meubles bas, des panneaux et des aménagements intérieurs en respectant les prescriptions du fabricant, les règles de sécurité et les normes d'accessibilité afin de garantir la conformité et la solidité de l'installation	<p>Les meubles bas, le plan de travail et / ou les panneaux sont assemblés conformément au plan de conception et aux recommandations du fabricant</p> <p>La fixation des caissons, du plan de travail et / ou des panneaux est réalisée en tenant compte du support et des contraintes techniques liées au chantier</p> <p>La liaison entre les meubles bas et / ou les panneaux est réalisée conformément aux recommandations du fabricant (respect du nombre de vis de liaison, réalisation d'un préperçage lorsque nécessaire, ...)</p> <p>Les fileurs de caissons et de façades sont installés en tenant compte de la configuration de la pièce</p> <p>Les risques liés aux opérations de fixation des meubles bas sont identifiés et pris en compte</p> <p>Différentes techniques d'ajustage sont mises en œuvre (affleurage, équerrage, faux aplomb, niveaux)</p> <p>Les techniques d'ajustage utilisées sont adaptées à la situation</p>
	C1.8 Réaliser la fixation, le réglage et l'ajustage des meubles hauts, des panneaux et des aménagements intérieurs en respectant les prescriptions du fabricant,	<p>Les meubles hauts et / ou les panneaux sont assemblés conformément au plan de conception et aux recommandations du fabricant</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités les règles de sécurité et les normes d'accessibilité afin de garantir la conformité et la solidité de l'installation	Critères d'évaluation
	<p>C1.9 Réaliser les finitions ainsi que l'installation des accessoires en respectant les prescriptions du fabricant et les règles de sécurité afin de garantir la conformité de l'installation et la satisfaction du client</p>	<p>Le positionnement des platines est réalisé en adéquation avec le meuble à fixer et dans le respect des recommandations du fabricant Les meubles hauts et / ou les panneaux sont fixés de niveau et d'aplomb La fixation des meubles hauts et / ou les panneaux tient compte des caractéristiques du support (mode et accessoires de fixation adaptés) Les risques liés aux opérations de fixation des meubles hauts et / ou les panneaux sont identifiés et pris en compte La liaison entre les meubles hauts et / ou les panneaux est réalisée conformément aux recommandations du fabricant (respect du nombre de vis de liaison, ...) Les fileurs de caissons et de façades sont installés en tenant compte de la configuration de la pièce Différentes techniques d'ajustage sont mises en œuvre (affleurage, équerrage, faux aplomb, niveaux) Les techniques d'ajustage utilisées sont adaptées à la situation</p> <p>Les joints sont réalisés en tenant compte des supports Les joints sont homogènes, propres et discrets Les accessoires et aménagements intérieurs sont installés conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur Toutes les opérations de finition sont réalisées avec soin et dans le respect des recommandations du fabricant (installation des cache-vis et des accessoires de finition, ...) Le réglage des meubles, des façades coulissantes, des tringles basculantes (aménagements intérieurs) et des accessoires est réalisé</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
		Le bon fonctionnement des éclairages et des détecteurs de mouvements est contrôlé lorsque nécessaire
	C1.10 Réaliser le démontage et la dépose d'un élément ciblé (meuble, panneau, accessoire, ...) en veillant à maintenir le bon état des meubles restants en vue de mettre en œuvre une prestation de service après-vente	<p>L'élément à changer est identifié à partir des consignes de la fiche SAV</p> <p>Le mode d'assemblage et de fixation initial est repéré</p> <p>Les meubles, équipements ou accessoires à déposer pour accéder à l'élément ciblé sont repérés</p> <p>Ils sont déposés dans un ordre logique</p> <p>Le choix des outils de démontage est adapté aux éléments de fixation</p> <p>Les opérations nécessitant la dépose d'un évier sont réalisées en veillant à préserver l'évier et le plan de travail</p>
	C1.11 Réaliser les interventions d'installation ou de SAV en respectant les délais et les consignes de sécurité afin d'assurer la satisfaction du client	<p>Le poste de travail est balisé et sécurisé (accès restreint)</p> <p>La coupure des alimentations (électricité, eau, gaz) est vérifiée avant l'installation ou l'intervention de SAV</p> <p>Les équipements de protection individuelle sont identifiés et utilisés</p> <p>Les risques liés aux différentes opérations (découpe, ...) sont identifiés et pris en compte</p> <p>Les règles d'ergonomie (port de charges, posture au travail, ...) sont respectées</p> <p>Les risques liés à l'utilisation des matériels électroportatifs sont explicités</p> <p>Le matériel électroportatif est utilisé dans le respect des consignes de sécurité</p> <p>Les changements d'accessoires sur le matériel électroportatif sont effectués sur du matériel débranché</p> <p>Les consignes et la réglementation spécifiques au</p>

Référentiel d'activités Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Critères d'évaluation
<b>Activité 1.3 - Réalisation des démarches de fin de chantier</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nettoyage du chantier</li> <li>• Entretien du matériel (nettoyage, rangement, changement des pièces d'usure, ...)</li> <li>• Tri et évacuation des déchets</li> </ul>		<p>travail en hauteur sont respectées</p> <p>La réglementation relative à l'intervention sur les équipements électriques ainsi que les limites de l'intervention de l'installateur sont connues et respectées (Habilitation électrique)</p> <p>les risques de chute d'un élément (meuble haut, façade, hotte, ...) sont identifiés dans le cadre d'une opération de dépose</p>
	C1.12 Réaliser le nettoyage du chantier tout au long de l'intervention et à la fin de celle-ci afin de garantir la satisfaction du client et de maintenir de bonnes conditions d'intervention	<p>Le chantier est nettoyé avec le matériel approprié tout au long de l'intervention</p> <p>Les accessoires permettant de limiter les nuisances liées à l'installation sont utilisés (protection des sols,, ...)</p>
	C1.13 Procéder à l'évacuation et au tri des déchets en respectant la réglementation environnementale en vigueur et les consignes de l'entreprise afin d'assurer la satisfaction du client	<p>Les déchets nécessitant un traitement spécifique sont triés et stockés en vue d'un recyclage</p> <p>Les déchets sont préparés pour leur transport selon leurs caractéristiques (fragilité, taille, poids, recyclage, ...)</p> <p>L'enlèvement des déchets est réalisée conformément aux dispositions prévues dans le bon de commande</p>
	C1.14 Réaliser l'entretien et le nettoyage du matériel en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer un bon fonctionnement du matériel	<p>Les outils et matériels sont entretenus selon les consignes en vigueur dans l'entreprise</p> <p>Les outils présentant une défaillance ou un dysfonctionnement sont identifiés et signalés</p>
	C1.15 Réaliser à l'issue de l'intervention un inventaire des matériels et consommables disponibles afin d'organiser le réassort en prévision de la prochaine intervention	<p>Les matériels ou consommables manquants ou à réapprovisionner sont identifiés</p> <p>Un réassort est organisé dans le respect des consignes en vigueur dans l'entreprise</p>

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Critères d'évaluation
<p><i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i></p> <p><b>BLOC 2 – Installer des appareils électroménagers et des équipements sanitaires dans le cadre de la pose d'une cuisine</b></p> <p><b>Activité 2.1 – Préparation de l'installation des appareils électroménagers, équipements sanitaires et équipements domotiques et des branchements aux réseaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pose libre ou intégrée et branchement des appareils électroménagers (plaque de cuisson encastrée par-dessus, hotte, réfrigérateur, lave-vaisselle, four...)</li> <li>• Pose des équipements sanitaires (mitigeurs, éviers, distributeurs de savon, broyeurs, ...) et de leurs accessoires</li> <li>• Branchement des équipements sanitaires aux réseaux d'arrivée et d'évacuation</li> <li>• Habillage des appareils électroménagers</li> <li>• Installation des équipements domotiques</li> <li>• Intervention dans le cadre d'un service après-vente (SAV)</li> </ul>	<p><i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i></p> <p><b>C2.1</b> Analyser le dossier de pose ou de SAV en s'appuyant sur les documents et outils digitaux à disposition afin de réaliser une installation des appareils électroménagers et équipements domotiques conforme aux attentes du client</p> <p><b>C2.2</b> Repérer les situations dans lesquelles il n'est pas possible de respecter les réglementations en vigueur ou les préconisations du fabricant en vue d'alerter les interlocuteurs compétents lorsque nécessaire</p>	<p><b>L'ensemble des informations et des documents nécessaires pour la réalisation de l'installation des appareils électroménagers et des équipements sanitaires sont identifiés : plans de conception, plans techniques, fiche d'intervention, bon de commande et de livraison, instructions du concepteur-vendeur, coordonnées du concepteur-vendeur ou du chef de chantier, ...</b></p> <p><b>Les supports et documents dématérialisés sont pris en compte</b></p> <p><b>Les incohérences, erreurs de conception ou difficultés techniques sont identifiées sur les plans de conception et les plans techniques</b></p> <p><b>Les documents permettant de s'assurer que les travaux sous la responsabilité du client ont bien été réalisés sont vérifiés et enregistrés dans le dossier client (présence d'un document attestant la conformité de l'installation et délivré par un professionnel agréé en cas de raccordement au gaz)</b></p> <p><b>Des contrôles sont effectués avant toute installation (présence d'une ventilation adaptée avec entrée basse et sortie haute lors de l'installation d'un four, d'un réfrigérateur ou d'une hotte aspirante, validité du tuyau de gaz, présence d'une prise de terre, respect du diamètre du tuyau d'évacuation pour les hottes aspirantes, cohérence entre la section de câble et la protection sur le tableau électrique, ...)</b></p> <p><b>Les situations nécessitant une alerte sont identifiées (absence ou insuffisance de ventilation, absence de</b></p>

Référentiel d'activités <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	Référentiel de compétences <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	Critères d'évaluation
		<i>prise de terre, installation ou tuyau de gaz non conforme, ...) Les cas dans lesquels les raccordements ne sont pas effectués sont signalés et argumentés dans le certificat de fin de travaux Le client et l'interlocuteur compétent dans l'entreprise sont alertés</i>
	C2.3 Vérifier l'état et le bon fonctionnement du matériel et de l'outillage nécessaires au chantier afin de disposer de tous les outils nécessaires à la réalisation de l'installation ou de l'intervention dans le cadre d'un SAV	<i>L'état de fonctionnement et de sécurité du matériel et de l'outillage est contrôlé La présence dans le véhicule des outils, matériels électroportatifs, documents et accessoires nécessaires à l'intervention est systématiquement contrôlée</i>
	C2.4 Préparer l'installation et le branchement des appareils électroménagers, équipements sanitaires et équipements domotiques en s'appuyant sur la notice du fabricant et en mobilisant le matériel et l'outillage adéquat afin d'assurer un branchement respectueux des règles de sécurité et des normes en vigueur	<i>Les informations clés relatives à l'installation et au branchement des différents appareils électroménagers sont identifiées dans les notices des fabricants (positionnement de la hotte, modes de fixation, points d'accroche et réglage du niveau, types de raccordements, ...) Le matériel et l'outillage sélectionnés pour l'installation sont adaptés aux opérations à réaliser</i>

<b>Référentiel d'activités</b>  <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>Référentiel de compétences</b>  <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>Critères d'évaluation</b>
	<p>C2.5 Réaliser l'intégration des différents appareils électro-ménagers (hotte, réfrigérateur, four, lave-vaisselle...), des équipements sanitaires et équipements domotiques au mobilier de cuisine en respectant le plan de conception, les normes et les réglementations en vigueur afin d'assurer le bon fonctionnement des installations</p>	<p><i>Les appareils électroménagers, des équipements sanitaires et domotiques sont implantés conformément au plan de conception réalisé par le concepteur-vendeur</i></p> <p><i>Les appareils électroménagers sont installés et fixés conformément aux exigences du fabricant et aux normes en vigueur (notamment les règles de ventilation ou de positionnement des hottes aspirantes ou la pose de pare-vapeur pour les lave-vaisselle et lave-linge)</i></p> <p><i>Les accessoires indispensables au bon fonctionnement des équipements sont installés dans le respect des prescriptions du fabricant et du mode d'utilisation choisi par le client (gaine et filtre de hotte, clapet anti-retour, ...)</i></p> <p><i>Les découpes du plan de travail pour encastrer l'évier et la plaque de cuisson sont adaptées à la dimension des équipements à intégrer</i></p> <p><i>La fixation de l'évier et des mitigeurs est conforme aux préconisations du fabricant (utilisation des pattes de fixation pour l'évier, ...)</i></p> <p><i>Les découpes du plan de travail réalisées en vue d'intégrer un accessoire (évier, plaque de cuisson, prise, ...) sont étanchéifiées selon les préconisations du fabricant</i></p> <p><i>Les joints entre l'équipement encastré et le plan de travail sont homogènes, propres et discrets</i></p> <p><i>Les colonnes et étagères sont ajustées aux appareils électroménagers intégrés</i></p> <p><i>Le bandeau est mis à dimension</i></p> <p><i>L'habillage des façades est réalisé conformément aux</i></p>

<b>Référentiel d'activités</b>  <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>Référentiel de compétences</b>  <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>Critères d'évaluation</b>
		<i>recommandations du fabricant (utilisation des gabarits de perçage, adaptation de la pose au type de fixation, ...) Les réglages des meubles (porte du lave-vaisselle notamment) sont réalisés conformément aux recommandations du fabricant</i>
<b>Activité 2.2 Réalisation des branchements aux réseaux et vérification de la conformité de ces branchements aux normes en vigueur</b>	<b>C2.6 Réaliser les branchements aux réseaux (électricité, gaz et eau) des appareils électroménagers et des équipements sanitaires en respectant les normes et</b>	<i>Les branchements sont effectués conformément à la réglementation en vigueur et aux prescriptions du fabricant</i>

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Critères d'évaluation
<p><i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Réalisation des branchements : eau, gaz, électricité</li> <li>➔ Branchement des appareils électroménagers</li> <li>➔ Vérification de la conformité des branchements réalisés aux normes en vigueur</li> <li>➔ Contrôle du bon fonctionnement des appareils électroménagers, des équipements sanitaires et des équipements domotiques</li> </ul>	<p><i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i></p> <p>réglementations en vigueur ainsi que les notices des appareils en vue d'assurer leur fonctionnement en toute sécurité</p> <p>C2.7 Vérifier le fonctionnement des appareils électroménagers et des équipements sanitaires et domotiques en s'appuyant sur les notices techniques afin de vérifier le bon raccordement aux réseaux et de signaler les éventuels dysfonctionnements</p> <p>C2.8 Réaliser la dépose d'un équipement sanitaire ou électroménager en veillant à maintenir le bon état des meubles en vue de mettre en œuvre une prestation de service après-vente</p> <p>C2.9 Réaliser les interventions d'installation ou de SAV en respectant les délais et les consignes de sécurité afin d'assurer la satisfaction du client</p>	<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <p>L'outillage utilisé est approprié et respecte les normes en vigueur</p> <p>La réglementation relative à l'intervention sur les équipements et branchement aux réseaux électrique, de gaz et d'eau ainsi que les limites de l'intervention de l'installateur sont connues et respectées (Habilitation électrique)</p> <p>Le fonctionnement de tous les appareils électroménagers installés est vérifié</p> <p>La mise en eau des équipements sanitaires est réalisée</p> <p>L'étanchéité des raccordements à l'eau est vérifiée</p> <p>La mise à l'heure des appareils électroménagers est réalisée conformément aux notices techniques</p> <p>Les dysfonctionnements sont identifiés et qualifiés</p> <p>Les injecteurs installés sur la plaque de gaz sont adaptés au type de gaz</p> <p>La vis de ralenti est réglée</p> <p>L'élément à changer est identifié à partir des consignes de la fiche SAV</p> <p>Le mode d'assemblage et de fixation initial est repéré</p> <p>Les meubles, équipements ou accessoires à déposer pour accéder à l'élément ciblé sont repérés</p> <p>Ils sont déposés dans un ordre logique</p> <p>Le choix des outils de démontage est adapté aux éléments de fixation</p> <p>La dépose d'un évier est réalisée en veillant à préserver le plan de travail</p> <p>Le poste de travail est balisé et sécurisé (accès restreint)</p> <p>La coupure des alimentations (électricité, eau, gaz) est</p>

<b>Référentiel d'activités</b>  <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>Référentiel de compétences</b>  <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>Critères d'évaluation</b>
		<i>           vérifiée avant l'installation ou l'intervention de SAV            Les équipements de protection individuelle sont identifiés et utilisés            Les risques liés aux différentes opérations (découpe, ...) sont identifiés et pris en compte            Les règles d'ergonomie (port de charges, posture au travail, ...) sont respectées            Les risques liés à l'utilisation des matériels électroporatif sont explicités            Le matériel électroporatif est utilisé dans le respect des consignes de sécurité            Les changements d'accessoire sur le matériel électroporatif sont effectués sur du matériel débranché            Les abords du poste de travail sont protégés            Les consignes et la réglementation spécifiques au travail en hauteur sont respectées            Les risques de chute d'un élément haut sont identifiés dans le cadre d'une opération de dépose         </i>
<b>Activité 2.3 - Réalisation des démarches de fin de chantier</b> ➡ Nettoyage du chantier ➡ Entretien du matériel (nettoyage, rangement, changement des pièces d'usure, ...) ➡ Tri et évacuation des déchets	C2.10 Réaliser le nettoyage du chantier tout au long de l'intervention et à la fin de celle-ci afin de garantir la satisfaction du client et de maintenir de bonnes conditions d'intervention  C2.11 Procéder à l'évacuation et au tri des déchets en respectant la réglementation environnementale en vigueur et les consignes de l'entreprise afin d'assurer la satisfaction du client	<i>           Le chantier est nettoyé avec le matériel approprié tout au long de l'intervention            Les accessoires permettant de limiter les nuisances liées à l'installation sont utilisés (protection des sols, ...)             Les déchets nécessitant un traitement spécifique sont triés et stockés en vue d'un recyclage            Les déchets sont préparés pour leur transport selon leurs caractéristiques (fragilité, taille, poids, recyclage, ...)            L'enlèvement des déchets est réalisée conformément aux dispositions prévues dans le bon de commande         </i>

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Critères d'évaluation
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	
	C2.12 Réaliser l'entretien et le nettoyage du matériel en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer un bon fonctionnement du matériel	Les outils et matériels sont entretenus selon les consignes en vigueur dans l'entreprise Les outils présentant une défaillance ou un dysfonctionnement sont identifiés et signalés
	C2.13 Réaliser à l'issue de l'intervention un inventaire des matériels et consommables disponibles afin d'organiser le réassort en prévision de la prochaine intervention	Les matériels ou consommables manquants ou à réapprovisionner sont identifiés Un réassort est organisé dans le respect des consignes en vigueur dans l'entreprise

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Critères d'évaluation
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	
<p><b>BLOC 3 – Communiquer avec le client et assurer la traçabilité de ses interventions dans le cadre d'une activité de pose de cuisines et d'aménagements intérieurs</b></p> <p><b>Activité 3.1 – Relations et conseil aux particuliers, clients d'une surface de vente de cuisine et d'aménagements intérieurs</b></p> <p>➡ Présentation et validation avec le client de l'intervention prévue</p>	<p>C3.1 Établir et maintenir des relations positives avec le client tout au long de l'intervention en s'appuyant sur les consignes en vigueur dans l'entreprise en vue d'assurer la satisfaction du client</p>	<p>Les consignes de l'entreprise en matière de relations clients sont mises en œuvre (prise de contact avec le client, discrétion, confidentialité, réception du solde en fin de chantier le cas échéant...)</p> <p>L'image de l'entreprise véhiculée auprès des clients est positive y compris en cas de difficulté (erreur de conception, retard de livraison, meubles endommagés)</p>

<b>Référentiel d'activités</b>  <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>Référentiel de compétences</b>  <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>Critères d'évaluation</b>
<p>➡ Information du client sur les travaux en cours, le champ d'intervention du poseur, les activités de l'entreprise et les normes en vigueur</p> <p>➡ Vérification de la satisfaction du client sur la prestation d'installation</p> <p>➡ Collecte du règlement du solde de l'intervention</p>	<p></p> <p>C3.2 Contacter le client en choisissant le mode de communication adapté afin de définir les modalités de son intervention et de s'assurer de la disponibilité du client</p> <p>C3.3 Communiquer avec le client sur le contexte et les limites de l'intervention (installation, intervention dans le cadre d'un SAV...) en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise afin de le tenir informé de la nature des travaux à réaliser</p>	<p><i>pendant le transport, ...)</i>  <i>La présentation vestimentaire et la posture (distance professionnelle, respect des lieux d'intervention) sont adaptées aux consignes en vigueur dans l'entreprise</i>  <i>Les observations, questions et contraintes spécifiques des clients sont prises en compte</i>  <i>Les réponses à des demandes d'intervention supplémentaires de la part du client sont traitées dans le respect des consignes en vigueur au sein de l'entreprise</i>  <i>Le professionnel prend systématiquement congé lorsqu'il quitte le chantier</i>  <i>Le client est sensibilisé à l'enquête de satisfaction à venir</i>  <i>Le travail d'installation réalisé est valorisé auprès du client</i></p> <p><i>Le client est systématiquement contacté avant l'intervention</i>  <i>Les modalités d'intervention sont précisées avec le client (date, horaire, accès au logement, réalisation des travaux préalables à l'installation de la cuisine, date de signature du certificat de fin de travaux en présence du client ... ..)</i>  <i>La nature de l'intervention à réaliser est vérifiée avec le client</i>  <i>Les réponses aux questions du client sur les travaux à réaliser ou en cours de réalisation sont claires et adaptées au niveau de connaissances du client</i>  <i>Le champ d'intervention de l'installateur est explicité de façon précise et transparente</i></p>

<b>Référentiel d'activités</b>  <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>Référentiel de compétences</b>  <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>Critères d'évaluation</b>
	C3.4 Adapter sa communication et son organisation au profil du client et aux besoins des clients en situation de handicap afin d'assurer la satisfaction du client	<i>Les besoins spécifiques des clients sont pris en compte (explication, réassurance, organisation de l'intervention, ...)</i> <i>Les clients inquiets ou insatisfaits sont informés des solutions qui pourront être apportées ultérieurement afin de garantir la qualité des produits et services de l'entreprise</i> <i>Les contraintes spécifiques des clients en situation de handicap sont prises en compte</i>
	C3.5 Traiter les situations relationnelles délicates avec le client en vue de maintenir des relations commerciales de qualité	<i>Le professionnel fait preuve de disponibilité et d'écoute en cas de réclamation ou d'insatisfaction client</i> <i>Les informations nécessaires au traitement de la réclamation sont recueillies</i> <i>Les situations de tension avec le client sont désamorçées par une écoute active</i> <i>Le client est informé sur la suite qui va être donnée à la situation</i> <i>Les engagements pris auprès des clients sont réalistes et n'impliquent pas les tiers</i>
	C3.6 Expliquer au client le fonctionnement, les fonctionnalités et les modalités d'entretien des meubles et équipements installés en s'appuyant sur les notices techniques afin de lui permettre d'utiliser correctement son installation	<i>Les conditions d'utilisation et d'entretien du mobilier et des appareils électroménagers sont expliquées avec clarté</i> <i>Les notices techniques et documents relatifs à l'utilisation et à l'entretien des meubles, des accessoires et des appareils électroménagers sont remis au client</i> <i>La satisfaction du client quant au réglage des meubles et à l'installation réalisée est vérifiée</i>

<b>Référentiel d'activités</b>  <i>Descrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>Référentiel de compétences</b>  <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>Critères d'évaluation</b>
<b>Activité 3.2 – Communication avec les autres services de l'entreprise et traçabilité des interventions</b>  ➡ Échanges d'informations sur la prestation d'installation et les remontées clients avec les concepteurs-vendeurs et autres services de l'entreprise ➡ Transmission d'informations permettant d'améliorer l'expérience client ➡ Renseignement et transmission des documents de fin de chantier : certificat de fin de travaux, fiche d'intervention, documentation de réception de chantier, ...	<p>C3.7 Sélectionner les informations à transmettre aux interlocuteurs concernés / donneurs d'ordre tout au long de l'intervention en vue d'assurer une continuité de service et d'améliorer l'expérience client</p> <p>C3.8 Sélectionner les modes de communication les plus adaptés aux besoins des membres de l'équipe en situation de handicap en vue de faciliter la transmission des informations</p> <p>C3.9 Informer le concepteur-vendeur ou le chef de chantier des insatisfactions ou réclamations client en respectant les procédures en vigueur dans l'entreprise afin de garantir la continuité du service au client</p>	<p>Les difficultés identifiées (difficultés techniques, risques de non-respect des délais, refus de verser le solde de la prestation, ...) ayant un impact sur le service au client sont communiquées de manière systématique</p> <p>Un interlocuteur est alerté en cas de d'impossibilité de respect des normes et réglementations en vigueur</p> <p>Les difficultés sont signalées à l'interlocuteur compétent</p> <p>Les informations communiquées aux concepteurs-vendeurs ou au chef de chantier durant l'intervention sont précises, nécessaires et suffisantes</p> <p>Une attention est apportée à la continuité de service et à l'amélioration de l'expérience client</p> <p>Les difficultés de communication des membres de l'équipe en situation de handicap sont prises en compte au cours des échanges</p> <p>Les insatisfactions ou réclamations clients sont systématiquement signalées à l'interlocuteur compétent</p> <p>Le signalement des réclamations ou insatisfactions clients respecte les procédures en vigueur dans</p>

<b>Référentiel d'activités</b>  <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>Référentiel de compétences</b>  <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>Critères d'évaluation</b>
	C3.10 Renseigner le certificat de fin de travaux et les documents de fin de chantier en utilisant les outils numériques à disposition afin d'assurer la traçabilité de ses interventions	<i>l'entreprise</i> Tous les documents de fin de chantier sont renseignés sans erreur en utilisant les outils mis à disposition (support papier, tablette numérique, ...) Des éléments probants sont adressés au concepteur-vendeur en cas de difficulté (écrit, photographie, utilisation des étiquettes de traçabilité ou des numéros de série, ...) Le certificat de fin de travaux est signé par le client Les documents de fin de chantier sont transmis dans le respect de la procédure en vigueur et des délais

#### **Article 4 | *Abrogation de l'annexe IV de l'accord du 24 mai 2019 et autres dispositions***

L'annexe IV « Certification : décoration de cuisines et agencement intérieur » est abrogée.

L'annexe V « CQP de vendeur conseil en aménagement et décoration de la maison » telle qu'issue de l'avenant 1 du 17 novembre 2022 à l'accord du 24 juin 2021, devient l'annexe IV de l'accord du 24 mai 2019.

Le chiffre 5 mentionné à l'article 2.6 de ce même accord est remplacé par le chiffre 3.

Les autres dispositions de l'accord du 24 mai 2019 sont inchangées.

Les partenaires sociaux se réservent l'opportunité d'enregistrer ces certificats de qualification professionnelle en titre à finalité professionnelle à l'horizon de 2 à 3 ans, une fois que l'analyse des cohortes sera possible.

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

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6 | *Publicité et formalités de dépôt***

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions légales en vigueur.

*Fait à Paris, le 19 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 26 septembre 2023**  
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2351134M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;**  
**CNRA ;**  
**SNRC ;**  
**SNRL ;**  
**SRN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**  
**F3C CFTD ;**  
**FO Médias,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, hors journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup> | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 14 février 2023**

Il est rappelé que l'accord du 14 février 2023, étendu par arrêté du 30 juin 2023 publié au *Journal officiel* du 14 juillet 2023 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> août 2023 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,40 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,14 €.

## **Article 2 | Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion ont mené une deuxième négociation annuelle sur les salaires au titre de l'année 2023, à la demande des organisations de salariés représentatives, conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont entamé des négociations dès le 20 juin 2023, ont finalisé le présent accord le 26 septembre 2023 qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A.

Les partenaires sociaux ont convenu :

– d'une évolution sur le point A de 1,6 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,63 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

## **Article 3 | Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$ .

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

– si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;

– si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## **Article 4 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur l'année 2023 en prévoyant une révision de l'accord de 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus dispose que :

« Une réserve salariale spécifique peut être mise en place dans les entreprises de la branche au taux recommandé de 0,1 % de la masse salariale annuelle en faveur de la résorption des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La mise en place ou la suppression de cette mesure, ainsi que la définition de ses modalités de redistribution, ou l'évolution de son taux sont à l'initiative de l'entreprise. »

#### **Article 5 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 6 | Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'association paritaire de la radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

*Fait à Paris, le 26 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1966 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Loiret)**

**(31 janvier 1997)**

*(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

## **Accord du 17 octobre 2023**

relatif aux rémunérations

NOR : ASET2351180M

IDCC : 1966

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

**UIMM Loiret-Touraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Loiret ;**

**FO Loiret ;**

**CFE-CGC Loiret ;**

**CFDT Loiret ;**

**CGT métaux Loiret,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres notamment l'évolution du Smic, les partenaires sociaux sont convenus de signer un nouvel accord fixant le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2023 et la valeur du point.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG).

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

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

## **Article 2 | Barème des primes d'ancienneté**

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,90 € à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Cette valeur du point se substitue à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 à la valeur précédemment fixée par l'accord du 28 février 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 3 | Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)**

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, sont fixés de la façon suivante pour l'année 2023 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures soit 151 h 67 par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier
I	1	140	20 900	20 900	–
	2	145	20 930	20 930	–
	3	155	20 960	20 960	–

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier
II	1	170	21 030	21 030	–
	2	180	21 050	–	–
	3	190	21 130	21 500	–
III	1	215	21 162	21 860	22 293
	2	225	21 579	–	–
	3	240	22 685	23 813	24 271
IV	1	255	23 728	24 912	25 701
	2	270	24 833	26 065	–
	3	285	26 241	27 553	28 080
V	1	305	27 863	–	29 810
	2	335	30 577	–	32 710
	3	365	33 229	–	36 267
	3	395	36 052	–	38 580

#### Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

#### Article 5 | *Entrée en vigueur*

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### Article 6 | *Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord*

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 9 et 10 de l'avenant mensuels à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

#### Article 7 | *Révision*

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 8 | Formalités**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Orléans et de Montargis.

#### **Article 9 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 17 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 21 septembre 2023**

relatif au financement des syndicats

NOR : ASET2351163M

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 CFE-CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans, de la manière suivante :

- 60 % de la somme totale répartis à parts égales ;
- 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

La liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat, et le poids attribué à chacune, ont été modifiés par l'arrêté du 6 octobre 2021 qui a par ailleurs abrogé l'arrêté du 20 juillet 2017.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Au titre de l'année civile 2023, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2023 par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240 000 €.

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

- fédération des services CFDT : 46 426 € ;
- syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 34 550 € ;
- fédération « commerce, services et force de vente » CFTC : 34 022 € ;
- fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 40 646 € ;
- fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 50 986 € ;
- union nationale des syndicats autonomes UNSA : 33 379 €.

### Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2023.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

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

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 21 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**Avenant n° 88 bis du 22 septembre 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2351156M

IDCC : 2216

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

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le tassement entre les montants des salaires minima conventionnels hiérarchiques constitue une difficulté tant pour les entreprises, que pour les salariés, en particulier dans un secteur dit « de main d'œuvre », caractérisé par une importante proportion d'emplois des premiers niveaux de qualification. Les partenaires sociaux de la branche s'efforcent de préserver les écarts au sein de la grille, dans la mesure de leurs possibilités, dans un contexte dans lequel la contrainte économique ne permet pas de répercuter systématiquement sur l'ensemble des niveaux une hausse supérieure à l'inflation. Pour autant, l'écart – y compris entre les premiers niveaux de classification – est essentiel dans la reconnaissance des fonctions concernées et contribue à valoriser les progressions professionnelles. Les organisations représentatives des employeurs et des salariés signataires de l'avenant n° 88 du 7 avril 2023 s'étaient en conséquence fixées comme objectif de réexaminer cet écart, particulièrement resserré dans le cadre de cet avenant du fait de l'anticipation dans les montants de la grille de la réévaluation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023. Une proposition ayant pu être effectuée lors de la réunion de CPPNI du 22 septembre 2023, il est convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant s'inscrit dans le prolongement de l'avenant n° 88 du 7 avril 2023 conclu dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques et du

réexamen prévu par cet accord de la possibilité de recréer des écarts entre les premiers niveaux de salaire.

## **Article 2 | Modifications des salaires minima des premiers niveaux de qualification**

Afin de recréer un écart entre les salaires minima des premiers niveaux, les montants des salaires minima conventionnels hiérarchiques des niveaux 2 B, 3 A, 3 B et 4 A figurant dans le tableau issu de l'article 2 de l'avenant n° 88 du 7 avril 2023 sont ainsi modifiés :

- niveau 2 B : 11,60/heure, soit 1 847,3 € mensuels TTP et 24 015 € annuels ;
- niveau 3 A : 11,61/heure, soit 1 848,9 € mensuels TTP et 24 035 € annuels ;
- niveau 3 B : 11,70/heure, soit 1 863,23 € mensuels TTP et 24 222 € annuels ;
- niveau 4 A : 11,71/heure, soit 1 864,82 € mensuels TTP et 24 242 € annuels.

*(Voir page suivante.)*

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques des salariés en décompte horaire sont en conséquence les suivants :

Niveau		Taux horaire	Salaires mensuel (151,67 heures)	Salaires mensuel minimum garanti <sup>[1]</sup>	Salaires annuel minimum garanti 12 mois <sup>[1][2][3]</sup>
Niveau 1	(1 B – après 6 mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
	(1 A – 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 2	(2 B – après 6 mois)	11,60 €	1 759,37 €	1 847,30 €	24 015 €
	(2 A – 6 premiers mois)	11,52 €	1 747,24 €	1 834,56 €	23 849 €
Niveau 3	(3 B – après 12 mois)	11,70 €	1 774,54 €	1 863,23 €	24 222 €
	(3 A – 12 premiers mois)	11,61 €	1 760,89 €	1 848,90€	24 035 €
Niveau 4	(4 B – après 24 mois)	12,18 €	1 847,34 €	1 939,67 €	25 216 €
	(4 A – 24 premiers mois)	11,71 €	1 776,06 €	1 864,82 €	24 242 €
Niveau 5		12,851 €	1 949,11 €	2 046,52 €	26 605 €
Niveau 6		13,591 €	2 061,35 €	2 164,37 €	28 137 €
Niveau 7		17,652 €	2 677,28 €	2 811,08 €	36 544 €
Niveau 8		23,725 €	3 598,37 €	3 778,21 €	49 117 €
Niveau 9	Hors grille				
[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives. [2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord. [3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.					

### **Article 3 | Égalité professionnelle**

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de réduction de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés : d'une part, des salaires minima ne paraissent pas pouvoir donner lieu à une différence de traitement entre les salariés ; d'autre part, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence entre les entreprises serait facteur de distorsion de concurrence.

### **Article 5 | Entrée en vigueur. Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que cet arrêté ne comporte pas d'exclusion remettant en cause le montant des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à y apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

### **Article 6 | Publicité. Extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 22 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 27 octobre 2023**

à l'accord paritaire du 28 septembre 2023  
relatif à la création d'un titre à finalité professionnelle  
« Administrateur de structure sportive »

NOR : ASET2351124M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord paritaire en date du 28 septembre 2023 relatif à la création, par l'organisme certificateur du sport, d'un titre à finalité professionnelle (TFP) d'administrateur de structure sportive.

Cette modification intervient dans le prolongement de l'enregistrement, par France compétences, au répertoire national des certifications professionnelles, du TFP susvisé sous l'appellation « de chargé de développement d'une structure sportive associative ».

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans le titre de l'accord du 28 septembre 2023, son préambule et son article 1<sup>er</sup>, les termes « d'administrateur de structure sportive » sont remplacés par les termes « de chargé de développement d'une structure sportive associative ».

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 27 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

**Avenant n° 190 du 27 octobre 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« animateur de tir à l'arc »  
(annexe 1)

NOR : ASET2351125M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « animateur de tir à l'arc » prévues dans le cadre de l'avenant n° 12 du 5 juillet 2007 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur de tir à l'arc	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II – 1 du code du sport.

### Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 27 octobre 2023*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 191 du 27 octobre 2023**

relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Moniteur de football américain et de flag »  
(annexe 1)

NOR : ASET2351126M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur de football américain et de flag » prévues dans le cadre de l'avenant n° 58 du 4 mai 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de football américain et de flag football	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II – 1 du code du sport.

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 27 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 192 du 27 octobre 2023**

relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Technicien sportif baseball – softball – cricket »  
(annexe 1)

NOR : ASET2351127M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Technicien sportif baseball, softball, cricket » prévues dans le cadre de l'avenant n° 134 du 26 juin 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Technicien sportif baseball, softball, baseball5	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II. – 1 du code du sport.

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 27 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 193 du 27 octobre 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Initiateur voile »  
(annexe 1)

NOR : ASET2351128M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Initiateur voile » prévues dans le cadre de l'avenant n° 129 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Initiateur voile	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II – 1 du code du sport.

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 27 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 194 du 27 octobre 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Moniteur d'arts martiaux »  
(annexe 1)

NOR : ASET2351129M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur d'arts martiaux » prévues dans le cadre de l'avenant n° 165 du 30 juin 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
<p>CQP Moniteur d'arts martiaux</p> <p>Options :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– judo ;</li> <li>– jiu-jitsu brésilien ;</li> <li>– arts énergétiques chinois ;</li> <li>– arts martiaux chinois internes et externes ;</li> <li>– aikido, aikibudo et disciplines associées ;</li> <li>– taekwondo et disciplines associées.</li> </ul>	<p>Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS</p>	<p>Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II – 1 du code du sport.</p>

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Arcueil, le 27 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

**Accord du 21 juin 2023**

étendant aux praticiens-conseils  
les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2351160M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**SNPDOS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, en termes d'attractivité et de fidélisation, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduit la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

Le présent accord d'intéressement est décliné en application des dispositions légales et réglementaires.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

### **Article 2**

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

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 21 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367 | Convention collective nationale

IDCC : 2847 | **PÔLE EMPLOI**

### **Accord du 11 octobre 2023**

relatif à la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires

NOR : ASET2351179M

IDCC : 2847

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

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU-SNU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2023, et après échanges sur la base des données transmises, des propositions de la direction ainsi que des revendications syndicales, les parties sont parvenues à un accord visant à prendre en considération le contexte économique et reconnaître l'implication des agents de Pôle emploi.

Les parties sont donc convenues, au terme de ces négociations, des dispositions qui suivent :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Augmentation salariale des agents de droit privé**

Au 1<sup>er</sup> octobre 2023, la partie fixe du salaire de base des agents de droit privé prévu à l'article 12 § 1 de la convention collective nationale est fixée à 334,04 €. À cette même date, la valeur du point est portée à 3,2901 €.

#### **Article 2 | Prime de partage de la valeur (PPV)**

##### **2.1. Décision d'attribution**

Au titre de l'année 2023, sous réserve de la conclusion valide du présent accord, Pôle emploi s'engage à soumettre à l'avis du comité social et économique central (CSEC) dans le cadre

d'une procédure d'information/consultation, un projet de décision d'attribution d'une prime de partage de la valeur, sur la paie du mois de décembre 2023, dans le cadre du dispositif prévu par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat selon les conditions et modalités fixées ci-après.

## 2.2. Agents bénéficiaires

Sont éligibles à la PPV, les agents de droit privé ou de droit public inscrits à l'effectif de Pôle emploi à la date de versement de la prime, soit le 22 décembre 2023.

## 2.3. Montant

Le montant de la prime est déterminé selon plusieurs critères de modulation.

Le montant de la prime est modulé en fonction du positionnement de l'agent dans la grille de classification des agents de droit privé ou des agents de droit public selon leur statut.

Pour les agents de droit privé, le montant de la prime est fixé à :

- 550 € pour les agents positionnés au niveau A, B et C de la classification ;
- 400 € pour les agents positionnés au niveau D et E de la classification ;
- 350 € pour les agents positionnés au niveau F, G, H et I de classification.

Pour les agents de droit public, le montant de la prime est fixé à :

- 550 € pour les agents dont l'indice est inférieur ou égal à 717 ;
- 400 € pour les agents dont l'indice est compris entre 718 et 821 ;
- 350 € pour les agents dont l'indice est supérieur à 821.

Ces montants sont fixés pour un agent à temps plein présent pendant toute la période de référence.

Le montant de la prime est calculé à due proportion de la durée du travail prévue au contrat pour les agents à temps partiel et au prorata des mois de présence pour les agents entrants en cours de période de référence.

La période de référence s'entend du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 30 novembre 2023.

## 2.4. Versement

La PPV est versée en une seule fois avec le salaire du mois de décembre 2023.

## 2.5. Régime

Le montant de la PPV n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'ensemble des primes, allocations et indemnités applicables aux agents notamment le 13<sup>e</sup> mois, l'allocation vacances, l'indemnité différentielle de congés payés, la prime d'ancienneté, la gratification de médaille du travail, la monétisation des jours CET, les indemnités conventionnelles de licenciement ou de rupture conventionnelle, l'indemnité compensatrice de congés payés, ni dans le salaire de référence pris en compte pour le calcul des IJ prévoyance.

La PPV ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui sont versés par Pôle emploi ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut pas non plus se substituer à des augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur au sein de Pôle emploi ou dans l'un de ses établissements.

La PPV fait l'objet d'un traitement dérogatoire au plan des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu dans les conditions et limites prévues par la réglementation.

### **Article 3 | Titres restaurant**

La valeur faciale des titres restaurant commandés par les bénéficiaires à partir du mois de novembre 2023 est portée à 11,52 € avec une participation patronale à 6,91 €, (représentant 60 % de la valeur du titre) conformément à la limite d'exonération prévue en matière de cotisations de sécurité sociale. La participation salariale est en conséquence portée à 4,61 € (représentant 40 % de la valeur du titre).

### **Article 4 | Indemnité forfaitaire de télétravail des agents de droit privé**

Pour les jours de télétravail réalisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'indemnité forfaitaire fixée à l'article 2.16 de l'accord collectif du 20 juillet 2021 sur le télétravail et le travail de proximité fait l'objet de l'augmentation suivante :

- l'indemnité journalière de télétravail est portée à 2,88 € dans la limite d'un plafond de 253,44 € par année civile.

### **Article 5 | Notification de l'accord**

Le présent accord signé est notifié par la direction générale de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche. Il peut faire l'objet d'une opposition, dans les conditions fixées par le code du travail, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification.

### **Article 6 | Publicité et dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article 7 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord collectif de branche est conclu au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2023, laquelle se clôt à la date de signature du présent accord.

L'accord prend effet le lendemain de sa date de dépôt à la direction générale du travail.

Il est conclu pour une durée correspondant à la réalisation de son objet.

La direction s'engage à ouvrir les prochaines négociations NAO salaires au plus tard fin février 2024.

*Fait à Paris, le 11 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES  
À DOMICILE  
(BAD)**

**Avenant n° 60/2023 du 7 juillet 2023**  
relatif au régime de complémentaire santé

NOR : ASET2350952M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**USB ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FNAS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche entendent apporter des modifications au régime complémentaire santé, afin de l'optimiser et le pérenniser.

En effet, compte tenu des informations communiquées par les organismes assureurs sur le niveau de mutualisation et les résultats du régime sur l'exercice 2022 et en responsabilité, les partenaires sociaux ont étudié différents scénarios d'évolution des garanties et des cotisations dans le cadre de travaux menés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023 afin de :

- permettre aux salariés de la branche l'accès à des garanties de protection complémentaire frais de santé améliorées ;
- favoriser la mutualisation du régime de complémentaire santé au niveau de la branche en permettant aux employeurs de mettre en place un contrat de garantie collective, sans considération de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Ces travaux font également apparaître la nécessité d'adapter le protocole technique et financier du régime, qui définit notamment les modalités d'établissement des comptes de résultats.

Au terme de ces travaux et soucieux de préserver l'équilibre du régime dans la durée, les partenaires sociaux de la branche conviennent des dispositions suivantes venant modifier le chapitre 2 « Complémentaire santé » du titre VII « Garanties sociales » de la convention collective :

## **Article 1<sup>er</sup> | Affiliation des salariés**

Les articles 17.1, 17.2 et 18 du chapitre 2 « Complémentaire santé » sont remplacés respectivement par les dispositions suivantes :

### **« Article 17.1 | Bénéficiaires à titre obligatoire**

L'affiliation des salariés au régime obligatoire de base, telle que visée à l'article 23.1, est obligatoire dès leur embauche dans l'entreprise.

Les salariés placés dans une situation visée à l'article 17.2 ont la possibilité de refuser d'être affilié au régime collectif en vigueur chez leur employeur, quelle que soit leur date d'embauche.

### **Article 17.2 | Les cas dérogatoires / les dispenses d'affiliation**

Les dispenses d'affiliation au régime complémentaire santé collectif sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier, pour la renonciation aux garanties collectives de complémentaire santé.

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

Peuvent solliciter une dispense d'affiliation, quelle que soit leur date :

A. Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

B. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime collectif obligatoire en vigueur dans son entreprise les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

C. Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (complémentaire santé solidaire C2S). La dispense d'affiliation, qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié perd le bénéfice de cette couverture complémentaire ;

D. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties par l'employeur, ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, et qui en justifient auprès de leur employeur. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel en cours à cette date ;

E. À condition de le justifier annuellement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de remboursement de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

F. Pour un salarié ayant droit, la dispense d'affiliation ne peut jouer que si la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

G. Les salariés qui, au moment de leur embauche, bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de frais de santé complémentaire au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrat d'assurance de groupe dit « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dispenses mentionnées aux points C et E s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de respecter les conditions requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime aura la possibilité de demander le bénéfice de ces dispenses d'affiliation pour l'avenir.

En outre, aucune autre dispense d'affiliation ne peut être valablement accordée.

L'employeur a l'obligation de proposer à tous les salariés y compris à ceux répondant à l'un au moins des cas de dispense ci-dessus, l'affiliation au régime de remboursement frais de santé. Il devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés, accompagné des éventuels justificatifs nécessaires, stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact de dispense parmi ceux listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé obligatoire en vigueur. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation. »

#### « Article 18 | Amélioration de la couverture frais de santé du salarié »

Chaque salarié bénéficiaire du régime de base peut améliorer sa couverture frais de santé à titre facultatif et individuel en souscrivant. L'une des formules "Confort" ou "Confort Plus" respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme assureur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée directement par ses soins à l'organisme assureur. »

## Article 2 | Amélioration des niveaux de garanties

L'article 23 du chapitre 2 « Complémentaire santé » est remplacé par les dispositions suivantes visant à l'amélioration des garanties des salariés de la branche :

#### « Article 23 | Tableau des garanties »

Les garanties du régime complémentaire santé de la branche sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux annexés selon trois niveaux de remboursements :

- régime de base ;
- option confort ;
- option confort plus.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

## Article 23.1 | Régime de base

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Base	Précisions
<b>Hospitalisation</b>		
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	160% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	140% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Forfait patient urgences	Frais réels	
<b>Séjours</b>		
- Frais de séjour	150% BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier pour durée illimitée dans les établissements de santé
- Chambre particulière (par jour) selon service :		
Médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie	1,5% PMSS/jour	Hors ambulatoire Dans la limite des tarifs signés par convention Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par évènement générateur en médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation (convalescence, rééducation, ...) et psychiatrie
Maternité	2% PMSS/jour	Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en maternité. Au-delà des 6 jours, la prise en charge sera identique et dans les mêmes conditions que pour la médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie
- Frais d'accompagnement (par jour)	Néant	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Base	Précisions
<b>Soins courants</b>		
<b>Honoraires médicaux</b>		
Consultations et visites - Médecins généralistes	100% BR	
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes	160% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins signataires DPTM*	140% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Sage-femmes		
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
- Auxiliaires médicaux	100% BR	
- Consultations de psychologues dans le cadre de MonParcoursPsy	100% BR	Consultations de psychologues conventionnés remboursées par la Sécurité sociale
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	100% BR	
<b>Actes d'imagerie et d'échographie</b>		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
<b>Actes techniques médicaux et de chirurgie</b>		
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
<b>Médicaments</b>		
- Médicaments à Service Médical Rendu* Important	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100% BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
<b>Matériel médical</b>		
- Orthopédie, accessoires, appareillage (hors matériel auditif, dentaire ou d'optique)	100% BR	
<b>Transport</b>	100% BR	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Base	Précisions
<b>Dentaire</b>		
<b>Soins et prothèses 100 % Santé <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay Core	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
<b>Prothèses hors 100 % Santé</b>		
<b>Panier à honoraires maîtrisés <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay, onlay	125% BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
- Inlay-Core	125% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (Incisives, canines, prémolaires)	300% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	170% BR	
<b>Panier à honoraires libres <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay, onlay	125% BR	
- Inlay-Core	125% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (Incisives, canines, prémolaires)	300% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	170% BR	
<b>Soins</b>		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
<b>Autres actes remboursés par l'AMO</b>		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	275% BR	
<b>Actes non remboursés par l'AMO</b>		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires pour des actes codés dans la CCAM, parodontologie <sup>(3)</sup> , orthodontie, implantologie	Néant	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Base	Précisions
<b>Optique</b> 1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans. 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale) <sup>(4)</sup> Détail du renouvellement de l'équipement		
<b>Équipements 100 % santé (5) - verres et/ou monture Classe A</b> - Monture adulte (16 ans et plus) <sup>(6)</sup> - Monture enfant (de moins de 16 ans) <sup>(6)</sup> - Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) <sup>(6)</sup> - Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) <sup>(6)</sup> - Prestations d'appariage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) - Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)		
	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
<b>Équipements hors 100 % Santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres <sup>(6)</sup></b> - Monture adulte (16 ans et plus) <sup>(6)</sup> - Monture enfant (de moins de 16 ans) <sup>(6)</sup> - Verre adulte (16 ans et plus) <sup>(6)</sup> - Verre enfant (de moins de 16 ans) <sup>(6)</sup>		
	70 € 50 € Voir grille optique	Y compris Ticket Modérateur Y compris Ticket Modérateur Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
<b>Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B</b> - Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour les verres de classe A et B - Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antipétiosis/verres iséconiques) - Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)		
	100 % BR 100 % BR 100 % BR	
<b>Lentilles</b> - Lentilles remboursées par l'AMO - Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)		
	100 % BR + 2 % PMSS 2 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO</b>		
	200 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Base	Précisions
<b>Auditif</b>		
<b>Aides auditives prises en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment</b>		
<b>Équipement 100 % Santé <sup>(2)</sup> - Classe I - Soumis à des prix limités de vente</b>	<b>Aide à 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*</b>	
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire		
- Aides auditives jusqu'à 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		Y compris les personnes de 20 ans
<b>Équipement hors 100 % Santé <sup>(2)</sup> - Classe II - Tarifs libres</b>		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	570 €	
- Aides auditives jusqu'à 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	1 700 €	Y compris les personnes de 20 ans
<b>Accessoires, entretien, piles, réparations <sup>(2)</sup></b>	100 % BR	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Base	Précisions
<b>Prévention - Bien-être</b>		
- Actes de prévention définis par la réglementation pris en charge par l'AMO	100% BR	
- Vaccins antigrippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Médecines complémentaires : ostéopathie et autres médecines douces	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO*</b>		
- Frais de traitement et honoraires	100% BR	
- Forfait hébergement et transport	100% BR	
<b>Maternité</b>		
- Allocation naissance	5% du PMSS	Naissance d'un enfant déclaré
<b>Fonds social</b>		
<p>Conformément aux dispositions du présent régime de remboursement de frais de soins de santé mettant en place un fonds d'action sociale, l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent, met à disposition de leurs salariés et de leurs ayants droit la possibilité de soumettre des demandes d'aides sociales ayant le caractère de secours à caractère exceptionnel, traitées de manière confidentielle. Les modalités d'octroi des aides dépendent de critères sociaux prenant en compte notamment l'ensemble des ressources de l'intéressé, la nature et le montant des frais restant à charge.</p> <p>Le montant de l'aide ne peut excéder le montant des frais restant à charge après intervention des régimes de base, des organismes complémentaires et de tout autre organisme étant intervenus dans la prise en charge partielle des frais concernés.</p> <p>Les organismes assureurs des structures employeurs mentionnent dans leurs contrats et notices d'information l'existence de cette action sociale et les modalités de saisine et de mise en oeuvre</p>		

## Grille optique Base

Verres Unifocaux/ Multifocaux/ Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Base Prime	
			Montant en € par verre de classe B Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 <sup>(*)</sup>	50 €	38 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	92 €	81 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	54 €	43 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	54 €	43 €
		SPH > 0 et S > + 6	88 €	76 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	88 €	76 €
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	116 €	105 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	126 €	114 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	126 €	114 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	126 €	114 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	135 €	124 €
		SPH > 0 et S > + 8	135 €	124 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	135 €	124 €

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe

### Légende

- \* BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base
- \* PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- \* AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire)
- \* AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part "Mutuelle")
- \* DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire maîtrisée.
- \* Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.
- \* HLF : Honoraires Limites de Facturation
- \* PLV : Prix limite de vente
- \* CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux

(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement impli.

(4) Conditions de renouvellement de l'équipement :

- La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai

- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription

- Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances

- Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :
  - Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux
  - Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(5) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % Santé », tels que définis réglementairement.  
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(6) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.  
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(7) Pour les piles la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé

(8) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort	Précisions
<b>Hospitalisation</b>		
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	185% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	165% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Forfait patient urgences	Frais réels	
<b>Séjours</b>		
- Frais de séjour	250% BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier pour durée illimitée dans les établissements de santé
- Chambre particulière (par jour) selon service :		
Médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie	2,5% PM55/jour	Hors ambulatoire Dans la limite des tarifs signés par convention Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par évènement générateur en médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation (convalescence, rééducation, ...) et psychiatrie Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en maternité. Au-delà des 6 jours, la prise en charge sera identique et dans les mêmes conditions que pour la médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie
Maternité	3% PM55/jour	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)
- Frais d'accompagnement (par jour)	2% PM55/jour	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort	Précisions
<b>Soins courants</b>		
<b>Honoraires médicaux</b>		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	185% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	165% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sage-femmes	100% BR	
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
- Auxiliaires médicaux	100% BR	
- Consultations de psychologues dans le cadre de MonParcoursPsy	100% BR	Consultations de psychologues conventionnés remboursées par la Sécurité sociale
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	100% BR	
<b>Actes d'imagerie et d'échographie</b>		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
<b>Actes techniques médicaux et de chirurgie</b>		
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
<b>Médicaments</b>		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100% BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
<b>Matériel médical</b>		
- Orthopédie, accessoires, appareillage (hors matériel auditif, dentaire ou d'optique)	100% BR	
<b>Transport</b>	100% BR	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort	Précisions
<b>Dentaire</b>		
<b>Soins et prothèses 100 % Santé <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay Core	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
<b>Prothèses hors 100 % Santé</b>		
<b>Panier à honoraires maîtrisés <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay, onlay	135% BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
- Inlay-Core	135% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	365% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	265% BR	
<b>Panier à honoraires libres <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay, onlay	135% BR	
- Inlay-Core	135% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	365% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	265% BR	
<b>Soins</b>		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
<b>Autres actes remboursés par l'AMO</b>		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	400% BR	
<b>Actes non remboursés par l'AMO</b>		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires pour des actes codés dans la CCAM, parodontologie <sup>(3)</sup> , orthodontie, implantologie	Forfait de 600 € par an et par bénéficiaire	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort	Précisions
<b>Optique</b>  <b>1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale).</b> <b>1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans.</b> <b>1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale)</b> <sup>(4)</sup> Détail du renouvellement de l'équipement		
<b>Équipements 100 % santé (5) - verres et/ou monture Classe A</b>  - Monture adulte (16 ans et plus) <sup>(4)</sup>  - Monture enfant (de moins de 16 ans) <sup>(4)</sup>  - Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) <sup>(4)</sup>  - Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) <sup>(4)</sup>  - Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)  - Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
<b>Équipements hors 100 % Santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres <sup>(6)</sup></b> - Monture adulte (16 ans et plus) <sup>(4)</sup> - Monture enfant (de moins de 16 ans) <sup>(4)</sup> - Verre adulte (16 ans et plus) <sup>(4)</sup> - Verre enfant (de moins de 16 ans) <sup>(4)</sup>  <b>Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B</b> - Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour les verres de classe A et B - Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antipétos/verres iséiconiques) - Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 € 75 €  Voir grille optique  100 % BR 100 % BR 100 % BR	Y compris Ticket Modérateur Y compris Ticket Modérateur Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
<b>Lentilles</b> - Lentilles remboursées par l'AMO - Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	100 % BR + 3% PMSS 3 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO</b>	600 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort	Précisions
<b>Auditif</b>  <b>Aides auditives prises en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment</b>		
<b>Équipement 100 % Santé <sup>(8)</sup> - Classe I - Soumis à des prix limites de vente</b> - Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire  - Aides auditives jusqu'à 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Y compris les personnes de 20 ans
<b>Équipement hors 100 % Santé <sup>(9)</sup> - Classe II - Tarifs libres</b> - Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire - Aides auditives jusqu'à 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	900 € 1 700 €	Y compris les personnes de 20 ans
<b>Accessoires, entretien, piles, réparations <sup>(7)</sup></b>	100 % BR	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort	Précisions
<b>Prévention - Bien-être</b>		
- Actes de prévention définis par la réglementation pris en charge par l'AMO	100% BR	
- Vaccins antigrippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Médecines complémentaires : ostéopathie et autres médecines douces	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO*</b>		
- Frais de traitement et honoraires	100% BR	
- Forfait hébergement et transport	100% BR + 10% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Maternité</b>		
- Allocation naissance	10% PMSS	Naissance d'un enfant déclaré
<b>Fonds social</b>		
<p>Conformément aux dispositions du présent régime de remboursement de frais de soins de santé mettant en place un fonds d'action sociale, l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent, met à disposition de leurs salariés et de leurs ayants droit la possibilité de soumettre des demandes d'aides sociales ayant le caractère de secours à caractère exceptionnel, traitées de manière confidentielle.</p> <p>Les modalités d'octroi des aides dépendent de critères sociaux prenant en compte notamment l'ensemble des ressources de l'intéressé, la nature et le montant des frais restant à charge...</p> <p>Le montant de l'aide ne peut excéder le montant des frais restant à charge après intervention des régimes de base, des organismes complémentaires et de tout autre organisme étant intervenus dans la prise en charge partielle des frais concernés.</p> <p>Les organismes assureurs des structures employeurs mentionnent dans leurs contrats et notices d'information l'existence de cette action sociale et les modalités de saisine et de mise en oeuvre</p>		

## Grille optique de l'option Confort

Verres Unifocaux/ Multifocaux/ Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Confort Montant en € par verre de classe B	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 <sup>(*)</sup>	70 €	54 €
		SPH < - 6 ou > + 6	130 €	115 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	76 €	61 €
	Sphéro cylindriques	SPH > 0 et S ≤ + 6	76 €	61 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	124 €	108 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	137 €	122 €
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	164 €	149 €
		SPH < - 4 ou > + 4	178 €	162 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	178 €	162 €
	Sphéro cylindriques	SPH > 0 et S ≤ + 8	178 €	162 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	191 €	176 €
		SPH > 0 et S > + 8	191 €	176 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	191 €	176 €

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe

#### Légende

- \* BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base
- \* PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- \* AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire)
- \* AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part "Mutuelle")
- \* DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire maîtrisée.
- \* Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.
- \* HLF : Honoraires Limites de Facturation
- \* PLV : Prix limite de vente
- \* CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux

(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement impl

(4) Conditions de renouvellement de l'équipement :

- La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai

- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription

- Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances

- Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :
  - Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux
  - Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(5) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % Santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(6) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(7) Pour les piles la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé

(8) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
<b>Hospitalisation</b>		
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	210% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	190% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Forfait patient urgences	Frais réels	
<b>Séjours</b>		
- Frais de séjour	350% BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier pour durée illimitée dans les établissements de santé
- Chambre particulière (par jour) selon service :		
Médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie	3,5% PMSS/jour	Hors ambulatoire Dans la limite des tarifs signés par convention Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par évènement générateur en médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation (convalescence, rééducation, ...) et psychiatrie Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en maternité.
Maternité	4% PMSS/jour	Au-delà des 6 jours, la prise en charge sera identique et dans les mêmes conditions que pour la médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie
- Frais d'accompagnement (par jour)	2% PMSS/jour	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
<b>Soins courants</b>		
<b>Honoraires médicaux</b>		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	210% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	190% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sage-femmes	100% BR	
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
- Auxiliaires médicaux	100% BR	
- Consultations de psychologues dans le cadre de MonParcoursPsy	100% BR	Consultations de psychologues conventionnés remboursées par la Sécurité sociale
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	100% BR	
<b>Actes d'imagerie et d'échographie</b>		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
<b>Actes techniques médicaux et de chirurgie</b>		
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
<b>Médicaments</b>		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100% BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
<b>Matériel médical</b>		
- Orthopédie, accessoires, appareillage (hors matériel auditif, dentaire ou d'optique)	150% BR	
<b>Transport</b>	100% BR	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
<b>Dentaire</b>		
<b>Soins et prothèses 100 % Santé <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay Core	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
<b>Prothèses hors 100 % Santé</b>		
<b>Panier à honoraires maîtrisés <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay, onlay	165% BR	
- Inlay-Core	165% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (Incisives, canines, prémolaires)	415% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	315% BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
<b>Panier à honoraires libres <sup>(2)</sup></b>		
- Inlay, onlay	165% BR	
- Inlay-Core	165% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (Incisives, canines, prémolaires)	415% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	315% BR	
<b>Soins</b>		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
<b>Autres actes remboursés par l'AMO</b>		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	450% BR	
<b>Actes non remboursés par l'AMO</b>		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires pour des actes codés dans la CCAM, parodontologie <sup>(3)</sup> , orthodontie, implantologie	Forfait de 1000 € par an et par bénéficiaire	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
<b>Optique</b> <b>1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale).</b> <b>1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans.</b> <b>1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale)</b> <sup>(4)</sup> <b>Détail du renouvellement de l'équipement</b>		
<b>Équipements 100 % santé (5) - verres et/ou monture Classe A</b> - Monture adulte (16 ans et plus) <sup>(4)</sup> - Monture enfant (de moins de 16 ans) <sup>(4)</sup> - Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) <sup>(4)</sup> - Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) <sup>(4)</sup> - Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) - Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
<b>Équipements hors 100 % Santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres <sup>(4)</sup></b> - Monture adulte (16 ans et plus) <sup>(4)</sup> - Monture enfant (de moins de 16 ans) <sup>(4)</sup> - Verre adulte (16 ans et plus) <sup>(4)</sup> - Verre enfant (de moins de 16 ans) <sup>(4)</sup> <b>Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B</b> - Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour les verres de classe A et B - Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antipétos/verres iséconiques) - Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 € 75 € Voir grille optique 100 % BR 100 % BR 100 % BR	Y compris Ticket Modérateur Y compris Ticket Modérateur Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
<b>Lentilles</b> - Lentilles remboursées par l'AMO - Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	100 % BR + 4% PMSS 4% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO</b>	1 000 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
<b>Auditif</b>		
<b>Aides auditives prises en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment</b>		
<b>Équipement 100 % Santé <sup>(8)</sup> - Classe I - Soumis à des prix limites de vente</b>	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire		
- Aides auditives jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Y compris les personnes de 20 ans
<b>Équipement hors 100 % Santé <sup>(9)</sup> - Classe II - Tarifs libres</b>		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	1 700 €	
- Aides auditives jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	1 700 €	Y compris les personnes de 20 ans
<b>Accessoires, entretien, piles, réparations <sup>(7)</sup></b>	100 % BR	

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total <sup>(1)</sup> (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
<b>Prévention - Bien-être</b>		
- Actes de prévention définis par la réglementation pris en charge par l'AMO	100% BR	
- Vaccins antigrippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	3,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Médecines complémentaires : ostéopathie et autres médecines douces	35 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO*</b>		
- Frais de traitement et honoraires	100% BR	
- Forfait hébergement et transport	100% BR + 10% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
<b>Maternité</b>		
- Allocation naissance	10% PMSS	Naissance d'un enfant déclaré
<b>Fonds social</b>		
<p>Conformément aux dispositions du présent régime de remboursement de frais de soins de santé mettant en place un fonds d'action sociale, l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent, met à disposition de leurs salariés et de leurs ayants droit la possibilité de soumettre des demandes d'aides sociales ayant le caractère de secours à caractère exceptionnel, traitées de manière confidentielle.</p> <p>Les modalités d'octroi des aides dépendent de critères sociaux prenant en compte notamment l'ensemble des ressources de l'intéressé, la nature et le montant des frais restant à charge...</p> <p>Le montant de l'aide ne peut excéder le montant des frais restant à charge après intervention des régimes de base, des organismes complémentaires et de tout autre organisme étant intervenus dans la prise en charge partielle des frais concernés.</p> <p>Les organismes assureurs des structures employeurs mentionnent dans leurs contrats et notices d'information l'existence de cette action sociale et les modalités de saisine et de mise en oeuvre</p>		

## Grille optique de l'option Confort Plus

Verres Unifocaux/ Multifocaux/ Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Confort Plus Montant en € par verre de classe B	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 <sup>(*)</sup>	85 €	67 €
		SPH < - 6 ou > + 6	160 €	141 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	94 €	75 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	94 €	75 €
		SPH > 0 et S > + 6	152 €	133 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	152 €	133 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	168 €	150 €
		SPH de - 4 à + 4	202 €	183 €
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH < - 4 ou > + 4	218 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	218 €	200 €
	Sphéro cylindriques	SPH > 0 et S ≤ + 8	235 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	235 €	216 €
		SPH > 0 et S > + 8	235 €	216 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	235 €	216 €

### Légende

- \* BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base
- \* PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- \* AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire)
- \* AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part "Mutuelle")
- \* DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire maîtrisée.
- \* Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.
- \* HLF : Honoraires Limites de Facturation
- \* PLV : Prix limite de vente
- \* CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux

(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement impl.

(4) Conditions de renouvellement de l'équipement :

- La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai

- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription

- Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances

- Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux
- Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(5) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % Santé », tels que définis réglementairement.  
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(6) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.  
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(7) Pour les piles la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé

(8) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement

L'article 28 du chapitre 2 « Complémentaire santé » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Article 28.1 | *Montant de la cotisation***

La cotisation "frais de santé" du régime de base, au profit du salarié seul, est égale, selon l'affiliation du salarié au régime général ou au régime local Alsace-Moselle et le niveau de couverture collective obligatoire choisi, à :

- 1,301 % du PMSS\* TTC (taxe de solidarité additionnelle -TSA – au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 0,844 % du PMSS\* TTC (taxe de solidarité additionnelle -TSA à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

\* Pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité

La charge de cotisation est répartie comme suit :

- 58 % pour l'employeur ;
- 42 % pour le salarié.

Les montants de cotisation évolueront chaque 1<sup>er</sup> janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

En outre la cotisation est révisable par avenant à la convention collective.

La révision peut notamment intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime.

#### **Article 28.2 | *Obligations des employeurs, adhésion, affiliation et paiement des cotisations***

##### **a) Principe**

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent être affiliées auprès d'un organisme assureur en matière de complémentaire santé.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé doivent obligatoirement garantir l'application du présent régime en s'affiliant auprès d'un organisme assureur.

Les structures ayant mis en place un régime en frais de santé par voie d'accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale, et disposant d'un contrat d'assurance au profit de l'ensemble du personnel peuvent conserver ce contrat à la double condition qu'il :

- offre aux salariés concernés des garanties strictement supérieures, acte par acte, à celles prévues par le régime de base conventionnel ;
- et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue à l'article 28.1 de la présente convention.

Les structures concernées doivent fournir chaque année aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, une copie du contrat concerné, intégrant le détail des niveaux de prestation acte par acte, ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Dès lors que les deux conditions ci-dessus du contrat dit plus favorable ne seraient plus remplies, les structures concernées auront l'obligation d'ajuster leur régime complémentaire santé afin de se mettre en conformité avec leur obligation conventionnelle.

#### **b) Adhésion. Affiliation**

Afin d'adhérer au régime, la structure concernée devra retourner son bulletin d'adhésion à l'organisme assureur pour la gestion des garanties, dûment rempli, daté et signé.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article VII.17.1.

L'entreprise devra remettre, contre accusé réception, à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme assureur afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime. Cette formalité obligatoire doit être renouvelée à chaque actualisation de la notice par l'assureur.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, la situation de famille.

#### **c) Déclarations**

Les déclarations faites tant par la structure adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme assurant la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

#### **d) Paiement des cotisations**

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Le paiement doit être effectué dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement.

La structure adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris la part salariale précomptée sur les rémunérations brutes des salariés. »

### **Article 4 | Équilibre du régime de branche**

Dans l'hypothèse où les comptes de résultats du régime complémentaire santé de la branche seraient dégradés, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin de prendre les éventuelles mesures nécessaires pour restaurer son équilibre.

### **Article 5 | Date d'entrée en vigueur. Agrément**

Conformément à l'article L. 314-6 du code du l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du trimestre qui suivra son agrément, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 6 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 8 | Extension**

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

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

*Fait à Paris, le 7 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **2992** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre-et-Loire)**

**Accord du 17 octobre 2023**  
relatif aux rémunérations

NOR : ASET2351178M

IDCC : 2992

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

**UIMM Loiret-Touraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Métallurgie Indre-et-Loire FO ;**

**CFE-CGC Indre-et-Loire ;**

**CFDT Indre-et-Loire ;**

**CFTC Indre-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres notamment l'évolution du Smic, les partenaires sociaux sont convenus de signer un nouvel accord fixant le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2023 et la valeur du point.

Il s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels à la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- l'article 40 des dispositions applicables aux mensuels à la convention précitée relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

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

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des

ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Les partenaires sociaux conviennent que l'accord du 3 mai 2022 sur les rémunérations est abrogé et cesse de produire effet à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

### **Article 2 | Barème des primes d'ancienneté**

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « Dispositions applicables aux "Mensuels" » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,90 € à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023

Cette valeur du point se substitue à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 à la valeur précédemment fixée par l'accord du 28 février 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

### **Article 3 | Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)**

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 39 des dispositions applicables aux mensuels de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 sont fixés de la façon suivante pour l'année 2023 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier
I	1	140	20 900	20 900	
	2	145	20 930	20 930	
	3	155	20 960	20 960	

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens Agents de maîtrise (sauf atelier)	Ouvriers	Agents de maîtrise d'atelier
II	1	170	21 030	21 030	
	2	180	21 050		
	3	190	21 130	21 500	
III	1	215	21 162	21 860	22 293
	2	225	21 579		
	3	240	22 685	23 813	24 271
IV	1	255	23 728	24 912	25 701
	2	270	24 833	26 065	
	3	285	26 241	27 553	28 080
V	1	305	27 863		29 810
	2	335	30 577		32 710
	3	365	33 229		36 267
	3	395	36 052		38 580

#### Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

#### Article 5 | *Entrée en vigueur*

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### Article 6 | *Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord*

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 39 et 40 des « dispositions applicables aux mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

#### Article 7 | *Révision*

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 8 | Formalités de publicité et dépôt**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

#### **Article 9 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Tours, le 17 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 25 du 18 octobre 2023**

à l'accord du 25 juin 2002  
relatif aux classifications

NOR : ASET2351174M

IDCC : 3043

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

**Article 1<sup>er</sup> | Périmètre**

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

**Article 2 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, 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.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure aux chapitres 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

### **Article 3 | Grille applicable**

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « 1 » ou « 2 », puis « 3 » jointes.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

$$\text{Taux horaire} \times 151,67$$

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1 de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'Insee, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'ASP résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2024 venait rattraper la valeur de l'ASP colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

*(Voir page suivante.)*

## Grille de salaires « 1 »

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5*	21,06	
	MP4*	19,49	
	MP3	17,49	
	MP2	15,77	
	MP1	14,92	
Chef d'équipe – CE	3	14,86	
	2	14,69	
	1	13,89	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,39	14,69
	2	13,39	13,62
	1	12,67	12,88
AQS	3	12,43	12,66
	2	12,33	12,56
	1	12,22	12,42
AS	ASCS	12,16	12,37
	ASC	12,08	12,31
	ASP	12,04	12,23
A : Propreté ou prestations associées.			
B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			
* Assimilé cadre.			

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	20,86
	MA2	19,78
	MA1	17,43
Employés – EA	EA4	15,67
	EA3	14,33
	EA2	13,02
	EA1	12,15
* Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 576,66
	CA5	5 104,04
	CA4	4 809,20
	CA3	4 160,28
	CA2	3 722,67
	CA1	3 155,76

## Grille de salaires « 2 »

Applicable au 1<sup>er</sup> février 2024 au plus tôt (Si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5*	21,07	
	MP4*	19,49	
	MP3	17,50	
	MP2	15,78	
	MP1	14,93	
Chef d'équipe – CE	3	14,87	
	2	14,70	
	1	13,90	
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,40	14,70
	2	13,39	13,63
	1	12,68	12,89
AQS	3	12,44	12,66
	2	12,34	12,56
	1	12,22	12,43
AS	ASCS	12,16	12,38
	ASC	12,09	12,32
	ASP	12,05	12,23
A : Propreté ou prestations associées.			
B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			
* Assimilé cadre.			

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	20,87
	MA2	19,79
	MA1	17,43
Employés – EA	EA4	15,68
	EA3	14,34
	EA2	13,02
	EA1	12,15
* Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 579,38
	CA5	5 106,53
	CA4	4 811,54
	CA3	4 162,31
	CA2	3 724,48
	CA1	3 157,30

### Grille de salaires « 3 »

Applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2024

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	Taux horaire	
Maîtrise – MP	MP5*	21,21	
	MP4*	19,62	
	MP3	17,61	
	MP2	15,88	
	MP1	15,03	
Chef d'équipe – CE	3	14,96	
	2	14,79	
	1	13,98	

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	14,49	14,79
	2	13,48	13,72
	1	12,76	12,97
AQS	3	12,52	12,75
	2	12,41	12,64
	1	12,30	12,51
AS	ASCS	12,24	12,46
	ASC	12,17	12,39
	ASP	12,13	12,31
<p><b>A : Propreté ou prestations associées.</b></p> <p><b>B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).</b></p> <p><b>* Assimilé cadre.</b></p>			

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	21,00
	MA2	19,92
	MA1	17,54
Employés – EA	EA4	15,78
	EA3	14,43
	EA2	13,11
	EA1	12,23
* Assimilé cadre.		

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 614,74
	CA5	5 138,90
	CA4	4 842,04
	CA3	4 188,69
	CA2	3 748,09
	CA1	3 177,31

#### **Article 4 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

Date d'application de la grille 1 ou 2, selon le cas :

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

– avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024 : la grille 1 est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

ou

– à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au 1<sup>er</sup> février 2024 au plus tôt.

Date d'application de la grille 3 : au 1<sup>er</sup> juillet 2024, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* avant cette date.

*Fait à Villejuif, le 18 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 7 du 18 octobre 2023**

à l'accord du 3 mars 2015  
relatif à une prime annuelle

NOR : ASET2351175M

IDCC : 3043

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant l'accord du 3 mars 2015, et ses avenants, qui institue une prime annuelle dans le secteur de la propreté ;

Considérant l'article 2 de l'avenant n° 20 du 11 mai 2011 à l'accord sur les classifications d'emplois du 26 juin 2022 qui modifie l'intitulé de l'échelon « AS1 A » en « ASP A » au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;

Considérant que le montant de la prime annuelle, calculé en fonction la rémunération minimale mensuelle hiérarchique correspondant à l'échelon ASP A (ex AS1 A), peut évoluer chaque année en fonction de la revalorisation par les partenaires sociaux de la grille des salaires minima conventionnels applicable dans les entreprises de propreté ;

Considérant la volonté des parties de se réunir conformément à l'accord du 7 décembre 2022 définissant l'agenda social prévisionnel pour 2023 ;

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modifications apportées à l'article 3 « Montant de la prime »**

Les deux « AS1 A » mentionnés dans cet article sont remplacés par « ASP A ».

Le tableau définissant le montant de la prime annuelle est ainsi modifié :

Années d'expérience	Montant de la prime*
1 an à moins de 20 ans	16,3069 %
20 ans et plus	24,3548 %
(*) % de rémunération minimale hiérarchique mensuelle correspondant à l'échelon ASPA.	

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

L'objet du présent avenant relatif à la prime annuelle justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

## **Article 3 | Durée. Dépôt. Extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur le lendemain de la publication l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> novembre 2024.

*Fait à Villejuif, le 18 octobre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS-CARTONS**

**Accord du 19 septembre 2023**

relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

NOR : ASET2351170M

IDCC : 3224

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

**AFDPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CFTC MEDIA+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord a pour objectif :

- d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes en situation de handicap au sein des entreprises de la distribution des papiers cartons ;
- d'apporter aux salariés en situation de handicap de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi ;
- d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci et par là même améliorer le taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap dans la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des salariés en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Il est rappelé que les employeurs occupant au moins 20 salariés sont tenus d'employer un nombre de travailleurs en situation de handicap représentant au moins 6 % de l'effectif total (c. trav. articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail).

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Bénéficiaires de l'accord**

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 214-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Ces articles visent notamment les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité... ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le salarié souhaitant faire connaître son handicap s'adressera aux services compétents de l'entreprise.

Conformément aux dispositions actuellement en vigueur, il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide d'un formulaire Cerfa, d'un certificat médical, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès de la « Maison départementale des personnes handicapées » (MDPH) constituée dans chaque département et qui exerce, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil

des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du conseil départemental.

Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire.

La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

La RQTH est accordée pour une durée déterminée, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

## **Article 2 | *Facilitation des démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap***

Pour faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journées pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum (sauf circonstances exceptionnelles) pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

En complément de cette autorisation d'absence, les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés par les salariés pour ce type de démarches.

## **Article 3 | *Situation de la branche en matière d'emploi des personnes en situation de handicap***

À date, aucune donnée sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le rapport de branche.

Une étude sur la situation du handicap et les actions mises en place dans les entreprises de la branche, financée par l'OPCO 2I, sera réalisée courant 2024.

## **Article 4 | *Actions de sensibilisation et communication***

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelque manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure inclusion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche.

L'investissement de la direction des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. La direction donne une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment par le biais de la sensibilisation et la formation des managers directs et indirects aux situations de handicaps, visibles comme invisibles.

La sensibilisation et la formation des salariés et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Pour mettre en place ces actions de sensibilisation, les entreprises sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap : Cap emploi, médecine du travail, maison départementale des personnes handicapées (MDPH), associations d'insertion etc.

La branche reconnaît qu'elle peut avoir un rôle de facilitateur dans la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche. En cela, elle demande la remontée des informations de cas concrets d'initiatives réussies en faveur de personnes en situation de handicap, et s'engage à en organiser leur diffusion au sein de la branche.

La branche souhaite que cet accord de branche et toutes les communications et actions qui en découlent soient diffusés largement au sein des entreprises de la branche.

## **Article 5 | *Respect de la confidentialité***

Les parties rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut de travailleur en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

## **Article 6 | *Conditions d'accès à l'emploi et recrutement***

La branche de la distribution des papiers cartons rappelle qu'un salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires ;
- dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132.1 du code du travail

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant et en renforçant le partenariat existant sur le plan opérationnel avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail (Cap emploi, médecine du travail, MDPH, associations d'insertion, cabinets de recrutement spécialisés...)

Les entreprises de la branche sont également invitées à recourir à la sous-traitance auprès :

- des entreprises adaptées, qui permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités ;

- des établissements et service d'aide par le travail (ESAT) ;
- des centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

Il est rappelé que peuvent notamment être déduites du montant de la contribution annuelle due au titre de l'emploi des travailleurs handicapés, les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'aide par le travail.

Les entreprises sont notamment appelées à préciser que les postes proposés à l'embauche sont ouverts aux travailleurs reconnus en situation de handicap.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer, la branche demande que les entretiens du début du processus de recrutement puissent être réalisés par voie dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres...) autant que possible.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de réadaptation professionnelle (CRP), centres de reconversion professionnelle qui orientent, accompagnent et proposent des formations qualifiantes pour les personnes en situation de handicap.

Pour accompagner et consolider l'intégration d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché, s'il en fait la déclaration, un entretien entre ce dernier et la direction de l'entreprise devra être organisé préalablement à l'embauche effective afin de prévoir les aménagements éventuels à mettre en place pour l'arrivée du nouveau salarié, qui devront être validés par la médecine du travail.

## **Article 7 | Promotion, mobilité et déroulement de carrière**

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

### **7.1. Formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap**

Les travailleurs en situation de handicap ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF (compte personnel de formation).

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Il est rappelé qu'il existe des centres de formation des apprentis spécialisés (CFAS) destinés aux personnes en grande difficulté ou en situation de handicap.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, les salariées qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail car ayant été déclarés inaptes par le médecin du travail, ou les salariés considérés en risque d'inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail, peuvent bénéficier d'une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), signée avec l'employeur et l'assurance maladie pour une durée maximum de 18 mois.

Lorsqu'un salarié de l'entreprise se voit reconnaître pendant la durée de son emploi, un handicap et quelle qu'en soit la raison, les parties considèrent que l'entreprise a un rôle important pour maintenir ce salarié dans l'emploi.

Ainsi il est demandé à l'entreprise dans une telle situation de mettre tout en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi de ce salarié au sein de sa structure. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est donc lié à une organisation du travail, à une politique de formation adaptées et à des aménagements de poste.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient d'un abondement réglementaire de leur compte personnel de formation (CPF). Au-delà de cet abondement réglementaire, les entreprises peuvent aussi choisir d'abonder volontairement les CPF (sans discrimination).

Les victimes d'un AT/MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement forfaitaire de leur CPF, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

## **7.2. Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap**

À l'initiative du salarié ou sur invitation de l'employeur, la branche souhaite que celui-ci puisse aborder lors d'un entretien *ad hoc*, s'il l'estime nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de maladies invalidantes chroniques et aggravantes.

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles veilleront à étudier les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail et à mettre en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

En cas d'impossibilité d'aménager le poste, le salarié en sera informé, après épuisement de toutes les démarches possibles.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur en situation de handicap et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, il pourra être convenu, entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE, les mesures suivantes :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L. 3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur en situation de handicap (place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste, et qui sont conformes aux préconisations de la médecine du travail.

Le présent accord rappelle à ce sujet l'existence de nombreuses aides financières à l'attention des salariés et des entreprises proposées par l'AGEFIPH en matière notamment : d'adaptation des situations de travail ; d'accueil, d'intégration et d'évolution professionnelle des personnes handicapées ; de recherche et de mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés et de formation dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que le décret n ° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne est applicable aux entreprises de plus de 250 millions d'euros de chiffre d'affaires.

## **Article 8 | Référent handicap**

Il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Le référent est chargé d'assurer un rôle de coordination entre le salarié en situation de handicap et son environnement de travail ainsi qu'avec son responsable hiérarchique. Le référent handicap bénéficie d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission.

Tout salarié de l'entreprise faisant face à une situation de handicap et souhaitant échanger sur le sujet peut solliciter le référent handicap.

Il aide à l'intégration professionnelle au quotidien, facilite les démarches au moment de l'accueil et est un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Le référent handicap fera connaître au sein de sa structure les termes du présent accord de branche et relatera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes. Il veille également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et de ses établissements.

Les entreprises non tenues à l'obligation de désigner un référent handicap s'obligeront à une communication interne identique à celle mentionnée ci-dessus.

Les entreprises ont la possibilité de nommer un référent handicap, quel que soit leur effectif, qui pourra s'inscrire aux universités régionales des référents handicap de l'AGEFIPH.

### **Article 9 | Actions en faveur des proches aidants**

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera étudié par le service et la direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant.

Il est rappelé que, conformément à l'accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires minima, il est prévu un congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans, d'une durée de 5 jours rémunérés.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord rappellent l'existence du dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

### **Article 10 | Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent d'échanger une fois par an dans le cadre d'une commission paritaire pour assurer le suivi du présent accord.

### **Article 11 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 12 | Dénonciation et révisions**

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

### **Article 13 | Dépôt légal et extension**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS-CARTONS**

**Avenant n° 11 du 19 septembre 2023**  
relatif aux salaires et minima conventionnels

NOR : ASET2351167M

IDCC : 3224

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

**AFDPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFTC MEDIA+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 10 du 13 septembre 2022 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 1<sup>er</sup> | Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 10 du 13 septembre 2022 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG brut au 1 <sup>er</sup> septembre 2023	Garantie annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 759,20 €	22 074,82 €
		2	1 769,20 €	22 199,62 €
	II	1	1 797,20 €	22 549,06 €
		2	1 819,20 €	22 823,62 €
	III	1	1 849,20 €	23 198,02 €
		2	1 909,20 €	23 946,82 €
		3	1 951,20 €	24 470,98 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 998,20 €	24 937,54 €
		2	2 083,20 €	25 998,34 €
		3	2 157,20 €	26 921,86 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 669,20 €	33 952,22 €
		2	3 720,20 €	47 320,94 €
		3	4 464,20 €	56 784,62 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- pour les niveaux I à III :  $([SMMG \times 12] \times 4 \%) + 120 \text{ € bruts}$  ;
- pour le niveau IV :  $(SMMG \times 12) \times 4 \%$  ;
- pour le niveau V :  $(SMMG \times 12) \times 6 \%$ .

## Article 2 | Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle brute à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2023	Garantie annuelle brute
Niveau V	Échelon 1	1 868,44 € soit 70 % du Niv. V. – éch. 1	33 952,22 €
Niveau V	Échelon 2		47 320,94 €
Niveau V	Échelon 3		56 784,62 €

## Article 3 | Clause de revoyure

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une

convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les quarante-cinq jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

#### **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de la procédure d'extension accélérée du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 21 juin 2023**

étendant aux agents de direction  
les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023  
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2351161M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPDOS CFDT ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, en termes d'attractivité et de fidélisation, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque

année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions légales et réglementaires.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

### **Article 2**

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

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 21 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexes

### Annexe technique - Intéressement 2023 « Branche retraite »

#### 1. Champ d'application de l'accord d'intéressement « branche retraite »

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ;
- 1.2. Les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- 1.3. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Île-de-France (CNAV en Ile de France) ;
- 1.4. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des Carsat (Unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement ;
- 1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

#### 2 Mesure de la performance

Remarque liminaire :

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de la crise sanitaire lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte des objectifs.

##### 2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des Carsat, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)

La mesure de la performance de la branche retraite, des Carsat, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 22 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les contrats pluriannuels de gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs est présentée en annexe 1) :

##### ■ Thème « Performance économique et sociale » (4 indicateurs)

- 1) Améliorer la productivité globale ;
- 2) Réduire le coût de gestion ;
- 3) Améliorer la performance sociale (taux de formation des collaborateurs) ;
- 4) Taux d'évolution de la consommation d'énergie.

##### ■ Thème « Qualité de service » (14 indicateurs)

- 5) Nombre de dossiers DP avec risque de rupture de ressources ;
- 6) Délais de traitement des DP ;
- 7) Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours ;
- 8) Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours ;

- 9) Taux des réclamations traitées dans les délais ;
  - 10) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI) ;
  - 11) Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés) ;
  - 12) Nombre de rendez-vous ;
  - 13) Niveau de satisfaction globale des retraités ;
  - 14) Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres) ;
  - 15) Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne ;
  - 16) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum ;
  - 17) Nombre d'évaluations globales des besoins à domicile réalisées ;
  - 18) Mise en place du plan d'aide à l'investissement (PAI) 2023 destiné à la réhabilitation des résidences autonomie avec intégration de clauses environnementales.
- Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (4 indicateurs)
- 19) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR) ;
  - 20) Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement (IQPR dernière instruction) ;
  - 21) Montant des indus frauduleux et fautifs constatés ;
  - 22) Montant des indus frauduleux et fautifs évités.

## 2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour ses missions nationales (intégrés à la part locale)

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 6 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs des services nationaux est présentée en annexe 2).

- 1) Améliorer le taux de disponibilité des applications (back-office, front-office, portail assurés) ;
- 2) Réduire le taux d'incidence financière (TIF) ;
- 3) Améliorer la productivité globale ;
- 4) Réduire le coût unitaire ;
- 5) Optimiser la mutualisation des achats ;
- 6) Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

## 2.3. Indicateurs et objectifs retenus pour la CSS de Mayotte (part locale)

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 11 indicateurs suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte est présentée en annexe 3) :

- 1) Taux de satisfaction globale des retraités ;
- 2) Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI) ;
- 3) Taux de courriels traités dans les délais ;
- 4) Taux de correction des carrières avec anomalies identifiées à redresser ;
- 5) Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
- 6) Taux de dossiers droits -dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande ;
- 7) Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum ;
- 8) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires) ;

- 9) Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours ;
- 10) Taux d'évolution de la consommation d'énergie ;
- 11) Taux de formation des collaborateurs.

## 2.4. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

À chaque indicateur est affecté un nombre de points, ceci est précisé dans les annexes.

Le seuil de déclenchement du versement de la « Prime nationale d'intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « Prime locale d'intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

## 3 Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

### 3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 22 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (Carsat, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 990 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 495 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

Prime nationale d'intéressement = masse nationale d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche / nombre de points théorique maximum) / nombre d'agents de la branche retraite.

### 3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

#### 3.2.1. Pour les Carsat, les CGSS, la CNAV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- pour les Carsat, les CGSS et la CNAV en Ile de France : indicateurs listés au point 2.1 ;
- pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.3

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au *pro rata* des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part locale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les résultats régionaux.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux / nombre de points théorique maximum) / nombre d'agents de l'organisme.

#### 3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales (cf. point 1.4)

Chacun des indicateurs (cf : annexe 2) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 300 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 150 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale  $\times$  (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / nombre de points théorique maximum) / nombre d'agents des services nationaux.

### 3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse de sécurité sociale de Mayotte.

#### 3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

##### ■ Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des Carsat est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie :

Prime nationale d'intéressement de la Carsat = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite  $\times$  nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie  $\times$  nombre d'agents de la branche maladie) / nombre d'agents de l'organisme.

##### ■ Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche maladie :

Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail = (prime locale d'intéressement de la branche retraite  $\times$  nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie  $\times$  nombre d'agents de la branche maladie) / nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la Carsat une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

#### 3.3.2. Caisses générales

##### ■ Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime nationale d'intéressement de la CGSS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite  $\times$  nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie  $\times$  nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement  $\times$  nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CGSS.

##### ■ Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale

d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite \* nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie \* nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement \* nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

### 3.3.3. Caisse de sécurité sociale de Mayotte

#### ■ Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche famille.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite \* nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie \* nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement \* nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche famille \* nombre d'agents de la branche famille) / nombre d'agents de la CSSM.

#### ■ Prime locale d'intéressement (PLI) :

Chacun des indicateurs (cf : Annexe 3) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 560 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 280 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche retraite \* nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie \* nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement \* nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille \* nombre d'agents de la branche famille) / nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV et CNAF) au *prorata* de leurs effectifs spécifiques.

### 3.3.4 Caisse nationale d'assurance vieillesse

#### ■ Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

#### ■ Prime locale d'intéressement (PLI) :

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales \* (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour ses activités régionales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales × (nombre de points obtenus par la CNAV pour ses activités nationales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales \* nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales \* nombre d'agents relevant des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.

*(Voir page suivante.)*

**Annexe 1 Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des Carsat, des CGSS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)**

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2022	Objectifs 2023	
	Points 2023		Seuil	Objectif
Thème : performance économique, sociale et environnementale	230			
Développer l'efficience des activités de la branche				
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées / nombre d'ETPMA de la branche retraite) – hors fonctions nationales	50	-	- 10 %	0 %
Évolution du coût de gestion (charges de gestion/ Total UO pondérées (hors fonctions nationales)	50	-	10 %	0 %
Améliorer la performance sociale				
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	80	82,10 %	60 %	66 %
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	- 23,7 %	- 3 %	- 5 %
Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2022	Objectifs 2023	
	Points 2023		Seuil	Objectif
Thème : qualité de service	600			
Poursuivre l'amélioration de l'offre de service				
Nombre de dossiers DP avec risque de rupture de ressources	40	18 312	35 000	25 000
Délais de traitement des DP	40	75,9 jours	80 jours	75 jours
Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours	40	58,85 %	55 %	65 %
Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours	40	55,3 %	45 %	55 %
Taux des réclamations traitées dans les délais	20	80,32 %	71 %	81 %
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	86,46 %	81 %	86 %
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	50	85,65 %	76 %	86 %
Nombre de rendez-vous	60	-	350 000	450 000
Garantir un niveau élevé de satisfaction des retraités				
Niveau de satisfaction globale des retraités	40	89 %	83 %	88 %

Promouvoir la relation client digitale				
Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres)	50	65,41 %	55 %	65 %
Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne	50	36 %	25 %	35 %
Déployer la politique de prévention de la perte d'autonomie				
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	93,86 %	80 %	90 %
Nombre d'évaluations globales des besoins à domicile réalisées	40	-	180 000	240 000
Mise en place du Plan d'aide à l'investissement (PAI) 2023 destiné à la réhabilitation des résidences autonomie avec intégration de clauses environnementales	40	-	-	Oui/Non
Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2022	Objectifs 2023	
	Points 2023		Seuil	Objectif
Thème : maîtrise des risques et lutte contre la fraude Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement	160			
Indicateur qualité du processus retraites (IQPR) : Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière	30	86,96 %	86,5 %	88,5 %
IQPR standard	30	89,84 %	90 %	92 %
IQPR dernière Instruction				
Consolider les actions de lutte contre la fraude				
Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs constatés ou subis	50	25,2 M	20 M	25 M
Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs évités	50	155,3 M	100 M	150 M
	990			

## Annexe 2 Indicateurs des missions nationales de la CNAV (part locale)

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2022	Objectifs 2023	
			Seuil	Objectif
Réussir la transformation numérique Taux de disponibilité des applications (front-office, back-office, API, portail assurés)	50	99,01 %	97,5 %	98 %
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'incidence financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	1,08 %	< ou = à 1,065 %	< ou = à 1,05 %
Accroître la performance économique de la branche Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETPMA)	50	-	-10 %	0 %
Accroître la performance économique de la branche Évolution du cout de gestion (coût de gestion/nombre d'unités d'œuvre pondérées)	50	-	10 %	0 %
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite Taux de mutualisation des achats en intra et interbranches	50	65 %	60 %	65 %
Améliorer les délais d'identification Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger	50	13	16 jours	14 jours
	300			

### Annexe 3 Indicateurs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Mayotte (part locale)

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2022	Objectifs 2023	
			Seuil	Objectif
			Seuil	Objectif
<b>Axe offre de service et satisfaction client</b>				
Taux de satisfaction globale des retraités	60	Neutralisé	82 %	87 %
Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	50	49,29 %	60 %	75 %
Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	50	77,16 %	75 %	80 %
<b>Axe performance opérationnelle</b>				
Taux de correction des carrières avec anomalies identifiées à redresser	60	-	80 %	100 %
Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	53,98 %	50 %	60 %
Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	68,97 %	55 %	65 %
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	32,84 %	75 %	80 %
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires)	20	9	20	25
Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours	60	49 %	70 %	80 %
<b>Axe performance sociale et environnementale</b>				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	- 27,12 %	- 2 %	- 4 %
Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	50	67,26 %	60 %	65 %
Total points	560			

## **Annexe technique - Intéressement 2023 « Branche autonomie - CNSA »**

### **Année 2023**

#### **1. Le champ d'application**

La présente annexe concerne la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

Pour la première fois, la CNSA est intégrée dans le protocole national concernant l'intéressement collectif négocié par l'Ucanss avec les organisations syndicales nationales. Jusqu'en 2022, la CNSA négociait un accord concernant son établissement avec ses représentants du personnel.

Les indicateurs suivants s'appliquent à la seule CNSA compte tenu des spécificités de l'organisation territoriale de la branche, qui ne dispose pas d'un réseau équivalent aux autres branches de la sécurité sociale.

#### **2. La mesure de la performance**

Les critères de performance de la CNSA découlent des objectifs fixés par sa convention d'objectifs et de gestion (COG) 2022- 2026 et sont le reflet de ses priorités d'actions de l'année 2023.

Les indicateurs ont été regroupés selon trois axes :

- la qualité de service et l'adaptation de l'offre ;
- la performance économique et sociale ;
- la maîtrise des risques.

*(Voir page suivante.)*

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
Qualité de service et adaptation de l'offre	1	Déploiement par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) de la version 3 de l'outil de transmission des données du SI MDPH (CAT MDPH) et automatisation de cette transmission à la CNSA : nombre de MDPH utilisant la V3 de l'outil	95 MDPH	75 Puis système proportionnel de 76 à 94 *	5 %
	2	Nombre de départements éligibles à la V1 du SI allocation personnalisée d'autonomie (APA), positionnés sur le calendrier de déploiement 2024	80 départements ou plus	50 Puis système proportionnel de 51 à 79 *	5 %
	3	Nombre de visites du portail « Pour les personnes âgées »	7 900 000	6 320 000	2,5 %
	4	Nombre de visites de la plateforme « Mon parcours handicap »	3 045 000	2 900 000	2,5 %
	5	Nombre de manifestations dédiées à la valorisation et à la diffusion des enseignements des recherches ou des actions innovantes soutenues au titre du budget d'intervention de la CNSA	4	3	5 %
	6	Mise en œuvre du programme de soutien à l'investissement des établissements et services médico-sociaux (ESMS), notamment à travers le Ségur de la santé : Taux de réalisation en autorisation d'engagement (AE) : – du Ségur immobilier habitat inclusif et du Ségur immobilier réhabilitation hors outre-mer (pondération à 50 %) – du plan d'aide à l'investissement dans le secteur handicap (pondération à 20 %) – du Ségur programme ESMS numérique (pondération à 30 %)	90 %	80 %	5 %
	7	Nombre de réunions interdépartementales animées par la CNSA associant les différents réseaux	9	7	5 %

Thème	N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
Performance économique et sociale	8	Accompagnement des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) à la ré-forme de la tarification dans le cadre de la campagne budgétaire. L'effectivité de l'accompagnement prévu est évaluée à partir de 4 actions ayant un poids équivalent dans l'évaluation de l'atteinte de l'indicateur : – la fiabilisation des données (25 % de l'atteinte de l'indicateur) ; – la proportion de données transmises aux ARS par la CNSA (25 %) ; – le plan d'accompagnement aux opérateurs et ARS par le nombre de personnes formées par rapport à la cible : – cible de 2 000 professionnels au 31/07 (25 %) ; – cible de 4 000 professionnels au 31/12 (25 %).	Réalisé au 31/07/2023 concernant les 3 premiers items  Réalisé au 31/12/2023 concernant le 4 <sup>e</sup> item		5 %
	9	Niveau du montant disponible/non consommé au niveau national de l'objectif global des dépenses (OGD)	Moins de 30 M €	De 30 M € à 50 M €	5 %
	10	Taux de mutualisation des achats hors dépenses informatiques : montant des achats mutualisés en intrabrancher + montant des achats mutualisés en interbranche centrale, UCANSS + UGAP hors dépenses informatiques / Montant total des achats de la branche hors dépenses informatiques	35 %	33 %	5 %
	11	Taux de formalisation des entretiens annuels d'évaluation (EAE) réalisés : comptes-rendus formalisés et scannés sur le serveur au 29/02/24	75 %	70 %	10 %
	12	Taux de factures payées dans un délai supérieur à 30 jours : part des factures ou conventions dont le délai de paiement est supérieur à 30 jours par rapport au nombre total de factures de l'année	25%	30%	5%

(Voir page suivante.)

Thème	N°	Indicateur	Cible à 100 %	Cible à 50 %	Pondération
Maîtrise des risques	13	Nombre d'actions de communication ou d'information concernant la prévention des risques psychosociaux : ces actions peuvent être des temps d'échange proposés aux agents ou des informations communiquées par mail ou via l'intra-net	3	2	5 %
	14	Taux de formation des agents : nombre d'agents formés dans l'année / nombre d'agents au 31/12/23	68 %	55 %	10 %
	15	Production de deux rapports de revue des habilitations : agents internes et utilisateurs externes	2 rapports	1 rapport	5 %
	16	Taux de risques majeurs identifiés en 2022 couverts par un plan d'action en 2023 : [Nombre de nouveaux risques majeurs 2022 (cartographie des risques 2022) faisant l'objet d'un plan d'action finalisé ou en cours] en 2023 / [Nb de nouveaux risques majeurs 2022]	90 %	75 %	10 %
	17	Taux de disponibilité du SI de l'offre de la branche Autonomie (SIDOBA) : [Temps disponible du service aux utilisateurs] / [Temps disponible du service aux utilisateurs + temps indisponible]	80 %	70 %	5 %
	18	Taux de notification des concours conformément au calendrier prévisionnel : taux de notification des concours dans un délai d'un mois (J+ 30) par rapport à la date limite de versement prévue dans les textes. Les concours concernés sont l'APA 1 et l'APA 2, la prestation de compensation du handicap (PCH), les conférences des financeurs, les revalorisations salariales des ESMS financés par les conseils départementaux (art. 43) et concernant les services d'aide à domicile (SAAD) : la dotation complémentaire, le tarif plancher et les revalorisations salariales (art. 47)	75 % et plus	De 50 % à 74,99 %	5 %

\*Définition du taux d'atteinte des indicateurs 1 et 2 en fonction du résultat obtenu :

### Indicateur n° 1

Résultat	Taux d'atteinte
95	100 %
94	97,5
93	95,0
92	92,5
91	90,0
90	87,5
89	85,0
88	82,5
87	80,0
86	77,5
85	75,0
84	72,5
83	70,0
82	67,5
81	65,0
80	62,5
79	60,0
78	57,5
77	55,0
76	52,5
75	50 %

### Indicateur n° 2

Résultat	Taux d'atteinte
80	100 %
79	98,3
78	96,7
77	95,0
76	93,3
75	91,7
74	90,0
73	88,3
72	86,7
71	85,0

Résultat	Taux d'atteinte
70	83,3
69	81,7
68	80,0
67	78,3
66	76,7
65	75,0
64	73,3
63	71,7
62	70,0
61	68,3
60	66,7
59	65,0
58	63,3
57	61,7
56	60,0
55	58,3
54	56,7
53	55,0
52	53,3
51	51,7
50	50 %

### 3. Les modalités de mise en œuvre

Au premier trimestre de l'année 2024, le résultat de chaque indicateur est calculé selon la définition figurant dans le tableau ci-dessus. Le niveau d'atteinte de chaque indicateur est ainsi défini.

Le taux de l'intéressement collectif est alors calculé au regard du niveau d'atteinte de chaque indicateur, puis de sa pondération. Le montant de l'intéressement collectif est calculé et versé selon les règles définies dans le protocole d'accord.

# Annexe technique - Intéressement 2023 « Branche Famille »

## Année 2023

### Le champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales ;
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de Caf sans personnalité juridique ;
- les Centres de ressources (Cdr) ;
- la Caisse nationale des allocations familiales.

### 1. La mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche Famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la Convention d'objectifs et de gestion.

#### 1.1. Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs associés à l'amélioration du service :

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

- Le délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur à 16 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 jours ≤ 19 jours	2
> 16 jours ≤ 18 jours	4
≤ 16 jours	5

- Proportion des Caf ayant atteint la cible nationale pour le délai de démarche moyen des prestations légales de 16 jours qui devra être supérieur à 73 %.

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 65 %	2
≥ 65 % < 73 %	4
≥ 73 %	5

- Taux de liquidation automatique : objectif de 31 % La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 30 %	0
≥ 30 % < 30,5 %	2
≥ 30,5 % < 31 %	4
≥ 31 %	5

### Un indicateur associé à la qualité des droits :

- Un indicateur est associé aux objectifs de la qualité des droits :
  - Définir et mettre en place un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité de la liquidation

### Les indicateurs associés à la maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

Trois indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

- Le montant des fraudes détectées, avec un objectif de 380 M€. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 85 %	0
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
100 %	5

- Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, avec un objectif 2023 fixé à 87,5 % La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 point ≤ 1 point	2
≤ 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif de risque résiduel métier qui a été fixé à 1,18 % pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 0,40 point	0
> 0,20 point et ≤ 0,40 point	2
≤ 0,20 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

## Les indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- Le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée, avec un objectif de diminution de 5 %.

### Les indicateurs associés au métier :

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- mettre en œuvre la réforme de déconjugalisation de l'Aah ;
- contribution à la définition du service public de la petite enfance dans le cadre de la Cog ;
- mise en œuvre des rendez-vous des droits en 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Nombre de rendez-vous des droits	Note
< 330 000	0
≥ 330 000 et < 340 000	2
≥ 340 000 et < 350 000	4
≥ 350 000	5

- généralisation de l'intermédiation financière systématique des pensions alimentaires ;
- expérimentation adossement au DRM à blanc pour PPA/RSA pour la période M-4/M-2.

*(Voir page suivante.)*

Tableau de synthèse – Part nationale :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des prestations légales (Cog)	≤16 jours	≤ 19 jours	8 %
	Réduction des écarts de performance entre les Caf sur le délai moyen de démarches des prestations légales (Cog)	≥ 73 %	≥ 60 %	8 %
	Taux de liquidation automatique (Cog)	≥ 31 %	≥ 30 %	9 %
Qualité des droits	Définir et mettre en place un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité de la liquidation	Oui/Non	-	8 %
Maîtrise des risques	Montant des fraudes détectées (Cog)	380M d' €	≥ 85 % de l'objectif	9 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (Cog)	87,5 %	≤ 0,5 pts	9 %
	Indicateur de risque résiduel métier (Cog)	1,18 %	≤ 0,40 point de l'objectif	4 %
Performance économique et sociale et environnementale	Réduction de la consommation d'énergie corrigée (Cog)	5 %	-	5 %
Métier	Mettre en œuvre la réforme de déconjugalisation de l'Aah	Oui/Non	-	9 %
	Contribution à la définition du service public de la petite enfance dans le cadre de la Cog	Oui/Non	-	9 %
	Rendez-vous des droits (Cog)	350 000	330 000	7 %
	Généralisation de l'intermédiation financière systématique des pensions alimentaires	Oui/Non	-	7 %
	Expérimentation adossement au DRM à blanc pour PPA/RSA pour la période M-4/M-2	Oui/Non		8 %

## 2.1 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

*Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations*

### Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

Trois indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux fixé à chaque Caf pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- Le taux d'appels téléphoniques traités. Les résultats sont établis par plateau téléphonique. Lorsque celui-ci assure la réponse téléphonique pour plusieurs Caf, ce même résultat est affecté à chacun de ces organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 70 %	0
≥ 70 % < 75 %	2
≥ 75 % < 80 %	4
≥ 80 %	5

- L'atteinte de l'objectif du taux d'informations entrantes par voies dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à chaque caisse pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
100 %	5

*(Voir page suivante.)*

## Les indicateurs associés à la maîtrise des risques :

Six indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

- L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse pour 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

- L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining sur pièces » qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque pour l'année 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
≥ 60 % < 75 %	2
≥ 75 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif « datamining métier » (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	1
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 95 %	3
≥ 95 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 point ≤ 1 point	1
> 0,6 point ≤ 0,8 point	2
> 0,3 point ≤ 0,6 point	3
≤ 0,3 point	4

Écart avec l'objectif	Note
objectif atteint (y compris avec rattrapage) ou dépassé ou médiane N-1 dépassée de 1,5 point	5

- La validation des comptes locaux par le Directeur comptable et financier national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intéressement n'entrent pas dans le calcul de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

Score	Note
« Validation sans restriction » ou score $\geq 0$ et $\leq 7$	5
$> 7$ et $\leq 17$	4
$> 17$ et $\leq 22$	3
$> 22$ et $\leq 27$	2
$> 27$	1
Refus de validation	0

- L'atteinte de l'objectif IQL0, exprimé en taux de qualité, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2023. Les résultats au 31/12/2023 de chaque Caf seront comparés à une cible de référence au 31/12/2022, établie à partir d'un intervalle de confiance pour mieux compte tenir de l'aléa statistique lié à la taille réduite des échantillons de contrôle. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat	Note
<b>Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2023 est <math>\geq</math> à la médiane de référence établie au 31/12/2022 (92.6 %) :</b>	
Atteinte de l'objectif individuel	5
Non atteinte de l'objectif individuel	4
<b>Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2023 est <math>&lt;</math> à la médiane de référence établie au 31/12/2022 (92.6 %) :</b>	
Progression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) $\geq 0,5$ point	3

Résultat	Note
Progression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) < 0,5 point	2
Régression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) ≤ 0,5 point	1
Régression entre la borne inférieure du résultat 2022 et le résultat 2023 (valeur centrale) > 0,5 point	0

### Les indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable :

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service est calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et les comptes, la prévision du mois d'octobre et les comptes et la prévision du mois de décembre et les comptes. L'objectif d'écart est < 3 % en 2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur. La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions de juillet (Tms remonté en août), des prévisions d'octobre (Tms remonté en novembre) et des prévisions de décembre (Tms remonté en janvier N+ 1).

Moyenne des écarts	Note
≥ 5 %	0
< 5 % et ≥ 4.5 %	2
< 4.5 % et ≥ 4 %	3
< 4 % et ≥ 3 %	4
< 3 %	5

- Le taux de régularisation des prestations de service, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année n et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année n+ 1, avec un objectif d'écart < 5 % en 2023.
- L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur relatif à l'index égalité femme/homme relatif à la rémunération. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat en point	Note
< 75	0
≥ 75 et < 80	2
≥ 80 et < 90	4
≥ 90	5

(Voir page suivante.)

## Deux indicateurs associés au métier :

- Taux de couverture de la population par des CTG. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- Le maintien des places PSU existantes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

*(Voir page suivante.)*

Tableau de synthèse – Part locale Caf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux (Cog)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %
	Taux d'appels téléphoniques traités (Cog)	≥ 80 %	≥ 70 %	9 %
	Taux d'informations entrantes par voies dématérialisées hors partenaires (Cog)	Objectif individuel	≥ 75 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	≥ 60 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif contrôles datamining sur pièces	Objectif individuel	≥ 60 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif datamining métier (composante 2 de l'Odcf)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	5 %
	Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux (Cog)	Objectif individuel	≤ 1 point de l'objectif	5 %
	Validation des comptes locaux	Opinion « Validation sans restriction » ou score ≤ 7 points	Opinion « Validation avec observation et correction »	7 %
Performance économique et sociale et environnementale	Indicateur de qualité de la liquidation (IQLQ) (LI)	Objectif individuel	Non atteinte de la médiane et régression ≤ 0,5 pt	8 %
	Qualité de la prévision budgétaire des prestations de service (Cog)	< 3 %	< 5 %	7 %
	Régularisation des prestations de service	< 5 %	-	7 %
Métier	Indicateur Index égalité femme/homme (rémunération)	≥ 90 points	≥ 75 points	5 %
	Taux de couverture de la population par des CTG (Cog)	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %
	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	≥ 80 % de l'objectif	9 %

### *Pour les Centres de ressources (Cdr)*

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf de la région CDR ;
- la satisfaction des Caf par rapport au CDR ;
- la réalisation de la feuille de route.

### **Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf**

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des Centre de Ressources est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses de la région.

### **Trois indicateurs associés à la qualité de service du Centre de ressources :**

- Le taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle des Centre de Ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
≥ à 90 %	5
≥ 85 et < 90 %	4
≥ 80 et < 85 %	3
≥ 70 et < 80 %	2
≥ 60 et < 70 %	1
< à 60 %	0

- Le niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur Cdr. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

- Le traitement des demandes métiers dans Saxo, avec l'objectif de traiter au moins 80 % des demandes métiers exprimées par les Caf dans Saxo, ce dans un délai de 21 jours ouvrés. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 60 %	0
≥ 60 et < 75 %	1
≥ 75 et < 80 %	2
≥ 80 et < 85 %	3
≥ 85 et < 90 %	4
≥ 90 %	5

Tableau de synthèse – Part Locale Cdr :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf de la région	-	-	30 %
Qualité du service	Taux de réalisation de la feuille de route annuelle	≥ 90 %	≥ 60 %	30 %
	Niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur CDR	-	-	30 %
	Traitement des demandes métiers dans saxo en moins de 21 jours ouvrés	90 %	≥ 60 %	10 %

(Voir page suivante.)

### Pour la Cnaf

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf ;
- la capacité de la Cnaf à réaliser les projets majeurs définis dans la Cog ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public ;
- la qualité de service du système d'information.

### Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf :

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

### L'indicateur associé à la capacité de la caisse nationale de mener à terme les projets majeurs définis dans la Cog :

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la Cog dépend également de la capacité de la caisse nationale de mener à terme ces projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la Cnaf fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à terme, soit dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

### L'indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques, correspondant à l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques par le réseau des Caf, qui doit être d'au moins 95 % (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ≥ 95 %	3
< 99 % et ≥ 97 %	4
≥ 99 %	5

### Les indicateurs associés à la qualité de service du système d'information :

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- Stabilisation du nombre d'anomalies : objectif d'une stabilisation du volume de saxo en stock entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'évolution	Note
> + 5 %	0
≤ + 5 % et > + 2,5 %	2
≤ + 2,5 % et > 0 %	4
≤ 0 %	5

- Le taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires.  
La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
<93,5 %	0
≥ 93,5 % – < 94,5 %	1
≥ 94,5 % – < 95,5 %	2
≥ 95,5 % – < 96,5 %	3
≥ 96,5 % – < 99 %	4
≥ 99 %	5

*(Voir page suivante.)*

Tableau de synthèse – Part Locale Cnaf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf	-	-	30 %
Pilotage des projets majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	-	-	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	≥ 99 %	≥ 95 %	10 %
Qualité de service du système d'information	Évolution du nombre d'anomalies	0 %	+ 5 %	15 %
	Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires (Cog)	≥ 99 %	≥ 93,5 %	15 %

(Voir page suivante.)

### 3 . Les modalités de mise en œuvre

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf les cas prévoyant une notation progressive. Cela est alors précisé. Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur, pour chaque critère.

#### 3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle, selon un barème progressif, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50 %).

$$\text{Dotation PNI} = \text{masse financière réservée à la PNI} * \text{note de performance nationale obtenue} / \text{note de performance maximum soit 5}$$

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche Famille selon la formule suivante :

$$\text{PNI} = \text{masse financière affectée à la PNI} / \text{Total des ETP éligibles de la branche 4}$$

#### 3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

*Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations*

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50 %).

$$\text{PLI maximum} = \text{masse financière réservée à la PLI} / \text{Total des ETP éligibles de la branche}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \text{PLI maximum} * \text{note de performance locale obtenue} / \text{note de performance maximum soit 5}$$

*Pour les Centres de ressources (Cdr)*

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50 %). Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du ressort du Cdr concerné.

*Pour la Cnaf*

Le versement de la part locale d'intéressement de la Cnaf intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50 %). Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

## **Annexe technique de l'institut 4.10**

Exercice 2023.

### **1. Champ d'application**

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

### **2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement**

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'Institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'Institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

### **3. Mesure de la performance**

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'Institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'Institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'Institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCO ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'Institut sont nécessaires à l'Ucanss pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation ;

La performance de l'Institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur le niveau de satisfaction des utilisateurs, la performance économique, la qualité de l'offre et la relation client.

*(Voir page suivante.)*

### 3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (45 %)				
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche				
Part locale (55 %)				
N°	Indicateur	Cible 2023	Seuil de déclenchement 2023	Pondération 2023
<b>Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs (40 %)</b>				
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,9	7	9 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre sur mesure de l'Institut	7,9	7	6 %
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,9	7	6 %
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,2	7	6 %
5	Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP	8	7	5 %
6	Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service	6,7	6	8 %
<b>Performance économique et sociale (40 %)</b>				
7	Évolution du montant des charges de structure	23 471 k €	24 371 k €	14 %
8	Évolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation	32 %	34 %	13 %
9	Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure	800 k €	700 k €	4 %
10	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	75/100	4 %
11	Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois	100 %	-	5 %
<b>Qualité de l'offre et relation client (20 %)</b>				
12	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale au 28 février N+ 1	100 %	-	5 %
13	Taux de traitement des réclamations clients dans un délai de 8 jours	95 %	85 %	4 %
14	Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique – classe virtuelle	5 %	6 %	4 %
15	Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC	90 %	80 %	7 %

### 3.2. Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de perfor-

mance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance de la part nationale à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale sera nul.

### 3.3. Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

#### 3.3.1. Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs

##### Indicateur n° 1 : Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

##### Indicateur n° 2 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

##### Indicateur n° 3 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

##### Indicateur n° 4 : Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8.2), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation

tion de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.2 + 35$$

#### **Indicateur n° 5 : Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.2 + 35$$

#### **Indicateur n° 6 : Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 6.7), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 6, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n-7) * 65 / 0.2 + 35$$

### **3.3.2. Performance économique et sociale**

#### **Indicateur n° 7 : Évolution du montant des charges de structure en 2023**

Si la cible est atteinte (montant des charges de structure de 23 471 K € ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 24 371 K €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

#### **Indicateur n° 8 : Évolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation**

Si la cible est atteinte (taux de charge d'activité de 32 % ou moins), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 34 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

#### **Indicateur n° 9 : Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure**

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 800 k € ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 700 k €, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

#### **Indicateur n° 10 : Atteinte de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme**

Si la cible est atteinte (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 75 %.

#### **Indicateur n° 11 : Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois.**

Si la cible est atteinte l'indicateur est réalisé à 100 %.

**Indicateur n° 12 : Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale**

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2020 / nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2022. Si la cible est atteinte, l'objectif est rempli à 100 %.

**Indicateur n° 13 : Taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours**

Si la cible est atteinte (taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours, de 95 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 85 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

**Indicateur n° 14 : Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique – classe virtuelle**

Si la cible est atteinte (Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique, de 5 % ou moins sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 6 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

**Indicateur n° 15 : Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC.**

Si la cible est atteinte (Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC, de 90 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 80 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

# Annexe technique de l'accord intéressement « Branche maladie »

Année 2023

## 1. Le champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres,
- les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM,
- la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM),
- les CTI,
- les CEIR,
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF,
- les CGSS,
- les UGECAM et leurs établissements,
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus,
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère),
- la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mayotte,
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

## 2. La mesure de la performance

### Contexte

Dans un contexte post crise sanitaire, la branche maladie souhaite revenir aux précédents standards de qualité sur le service de base (délais IJ, taux de décroché...). Les objectifs ont été alignés sur les indicateurs issus des orientations de la nouvelle COG 2023-2027.

La branche reste donc sur un haut niveau d'exigence avec des objectifs mobilisateurs et reflétant les efforts et la mobilisation de toutes les composantes de son large réseau.

Quelques nouveaux objectifs ont été introduits soit pour rendre compte de la forte mobilisation de la branche pour favoriser l'accès aux droits et aux soins (Taux de patients ALD avec MT, pourcentage de population couverte par une CPTS...) soit pour confirmer son haut niveau d'implication dans la réalisation d'enjeux stratégiques (lutte contre la fraude, plan de maîtrise des IJ...).

### Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- les orientations de la convention d'objectifs et de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2023-2027 ;
- les orientations de la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAM et l'État pour la période 2023-2027.

Certains indicateurs de l'intéressement sont issus des objectifs fixés aux organismes dans le cadre de leur lettre de mission 2023, ainsi, les mêmes cibles, seuils, et règles s'appliquent pour la mesure des résultats des indicateurs.

## 2.1. Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

*(Voir page suivante.)*

Tableau de synthèse :

Part nationale					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Qualité de service	Taux de demandes de carte vitale 2 dématérialisées	83 %	75 %	80	
Qualité de service	Taux de demandes C2S dématérialisées	35 %	15 %	80	
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S avec/sans participation financière	7 272 952	6 182 009	80	
Qualité de service	Taux de décrochés brut assurés	75 %	50 %	30	
Qualité de service	Taux de courriels traités dans les 48 heures en niveaux 1 et 2	80,0 %	70,0 %	80	
Qualité de service	Taux de Satisfaction globale des assurés	82,5 %	70 %	20	
Qualité de service	Taux de satisfaction globale des PS	82,5 %	70 %	20	
Qualité de service	Taux de satisfaction global employeurs	82,5 %	70 %	20	
Qualité de service	Taux de DMP alimentés par un PS ou ES	35 %	21,9 %	60	
Qualité de service	% de la population couverte par une CPTS	90 %	40 %	60	
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ; 1/2				
	Accès aux soins :				
	1 - Envoi des listes nominatives des assurés non opposés à chaque médecin ou centre de santé médical (ou polyvalent) de ses patients ALD réguliers	30/09/2023	31/12/2023	50	
	2 - Taux de patients en ALD avec MT	98 %	95 %		
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	6021	3934	60	
Gestion du risque	RCT : Montant moyen recouvré par bénéficiaire	15,25	8,46	80	
Gestion du risque	Montant des préjudices subis (MRF 410)	266 000 000	66 500 000	40	
Performance économique et sociale	Taux d'accès global à la formation (EFL. – PES.02.01)	62 %	55 %	60	
Performance économique et sociale	Index égalité Professionnelle	93 au 15/02/2024	85	60	
Performance économique et sociale	Élaborer le SDRH 2023-2027 sur la base d'un bilan et d'une démarche participative avec les réseaux	30/09/2023	30/01/2024	70	
Performance économique et sociale	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-5 % par rapport à 2021	0 %	50	

## 2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les DRSM, la CNAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des Unions Immobilières des Organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

*(Voir page suivante.)*

Tableaux de synthèse :

Part locale CPAM					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la mission accompagnement santé	157 127	78 589	90	
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9 <sup>e</sup> décile)	23j	30j	90	
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>re</sup> IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	28j	33j	100	
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>re</sup> IJ 1 <sup>re</sup> IJ AT/MP non subrogée	38j	50j	60	
Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et Employeurs indicateur composite (1/3 – 1/3 – 1/3)			100	
	– taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT)	65 %	50 %		
	– taux de e-DAT	81 %	74,74 %		
	– taux de certificat médicaux AT/MP dématérialisés	55 %	35,68 %		
Qualité de service	Taux de rdv réalisés au téléphone sur le total des RDV (dont appels préparatoires conclusifs)	40 %	21 %	90	
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	75 %	40 %	100	
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ; 1/2				
	Taux de couverture de la campagne SEGUR (DNS)	75 %	50 %	60	
	Taux de couverture de la campagne « assistant médical »	85 %	65 %		
Gestion du risque	Indicateur composite 1/3 ; 1/3 ; 1/3			60	
	Taux de participation au dépistage du cancer :				
	– du sein	58,80 %	51,56 %		
	– du col de l'utérus	58,40 %	47,46 %		
	– colorectal	37,80 %	21,60 %		
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1 %	< 1 %	100	
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	150	

Part locale DRSM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Indicateur composite 1/2, 1/2 – taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT) – taux de certificats médicaux AT/MP dématérialisés	65 % 55 %	50 % 35,68 %	100
Qualité de service	Déploiement de MATIS : – Organisation de temps de visite de la direction régionale dans les ELSM déployés – Mise en œuvre d'une stratégie régionale de communication autour de MATIS – Formation et accompagnement de tous les métiers en UTAA	ELSM visités : 100 % Au moins 3 actions de communication 100 % des métiers formés et accompagnés	ELSM visités : 85 % Au moins 1 action de communication 100 % des métiers formés et accompagnés	300
Gestion du risque	Taux de couverture de la campagne « échanges confraternels sur les IJ »	85 %	65 %	150
Gestion du risque	Taux de Croissance annuelle du nombre d'actions de contrôle des IJ par le service médical	5 %	3 %	150
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	75 %	40 %	100
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1 %	< 1 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	100

Part locale CNAM					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Qualité de service	ARPEGETS	Démarrage pré série au 31/12/2023	31/03/2024	60	
Qualité de service	METEORE palier 1 Lot 1	15 caisses en lot 1 au 31/12/2023	0 caisse en lot 1 au 31/12/2023	60	
Qualité de service	Renouveler le SVI du 3646	31/12/2023	01/05/2024	60	
Qualité de service	Piloter le projet de reprise par les UGECAM, des centres de santé gérés par les caisses : Définir la trajectoire de transfert grâce à une démarche structurée et des moyens adéquats. Diffusion au réseau du kit de déploiement	01/10/2023	01/02/2024	70	
Qualité de service	Application carte Vitale 1/2 ; 1/2 1. Déployer l'appli AppCV dans les 8 départements pilotes 2. Stabiliser les modalités d'authentification des personnes	1. AppCV utilisable au 30/06/2023 2. Validation livrable au 30/06/2023	1. AppCV utilisable au 31/10/2023. 2. Validation livrable au 31/10/2023	80	
Qualité de service	Refondre l'ergonomie des téléservices entreprises sur le processus risque professionnel	Enrichissement de DAT avec un nouveau service en ligne permettant de faire des réserves au 15/09/2023	Enrichissement de DAT avec un nouveau service en ligne permettant de faire des réserves au 15/01/2024	80	

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	<p>Préparer la reprise par l'assurance maladie des invitations aux dépistages organisés du cancer 1/3 ; 1/3 ; 1/3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cadrage stratégique et opérationnel du pilotage des invitations</li> <li>2. Développer le système d'information dédié à la gestion des parcours prévention – mise en production V1</li> <li>3. Pérenniser l'envoi des listes aux médecins traitants + kit de dépistage colorectal en pharmacie</li> </ol>	<p>1.31/12/2023 2.31/12/2023 3.30/06/2023</p>	<p>1.31/03/2024 2.31/03/2024 3.30/10/2023</p>	90
Gestion du risque	<p>Participer à la construction et au lancement des bilans de prévention aux âges clés : lancement et cadrage du dispositif</p>	30/06/2023	30/10/2023	60
Gestion du risque	<p>Poursuivre le déploiement du plan et des mesures de maîtrise des IJ 1/3 ; 1/3 ; 1/3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Déployer une stratégie pérenne d'identification /accompagnement/sanction (MSO/ MISAP) des plus gros prescripteurs d'IJ :</li> <li>2. Déployer la nouvelle stratégie IJ du contrôle du service médical : taux d'évolution du nombre de contrôles par le SM : + 10 % en 2023</li> <li>3. Poursuivre la construction/mise en œuvre du plan d'actions GDR IJ (yc action DRP entreprises à fort taux d'absentéisme)</li> </ol>	<p>1.31/12/2023 2. + 10 % au 31/12/2023 3.31/12/2023</p>	<p>1.31/03/2024 2. + 0 % au 31/12/2023 3.31/03/2024</p>	90
Gestion du risque	<p>Enrichir Mon Espace Santé et développer ses usages 1/3 ; 1/3 ; 1/3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Déployer les nouvelles fonctionnalités de MES dont prévention (messages de prévention + carnet de santé numérique de l'enfant), personnalisation, etc.</li> <li>2. Accroître le nombre de comptes MES activés</li> <li>3. Développer les usages : nombre moyen de connexions annuelles 8 à fin 2023</li> </ol>	<p>1.31/12/2023 2.20 % de MES activés au 31/12/2023 3. Nombre moyen de connexion/ an : 8 au 31/12/2023</p>	<p>1.31/03/2024 2.0 % de MES activés au 31/12/2023 3. Nombre moyen de connexion/ an : 0 au 31/12/2023</p>	90
Gestion du risque	<p>Diffuser auprès du réseau la nouvelle stratégie contentieuse en matière de lutte contre la fraude (lettres de mise en garde, renforcement du recours aux pénalités financières et aux procédures conventionnelles ou ordinaires)</p>	30/04/2023	30/08/2023	50

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Mise en œuvre d'un site de datavisualisation sur les professionnels de santé libéraux : Data PS	Ouverture d'une 1 <sup>re</sup> version du site au 31 mars 2023	31/07/2023	40
Performance économique et sociale	Résorber la dette technique – Taux de respect des jalons 2023 inscrits dans la roadmap 2023	100 % des jalons 2023	0 % des jalons 2023	60
Performance économique et sociale	Mettre en place les moyens et les services pour assurer notre cyberdéfense 1/3 ; 1/3 ; 1/3 1- Installer le CERT (*) et le CSIRT pour anticiper et répondre aux attaques cyber sécurité – cible : réalisation à fin 2023 2 a- Construire un PCA Cyber 2 b- effectuer un exercice de simulation – cible : réalisation à fin 2023	1.31/12/2023 2 a. 31/03/2023 2 b. 30/06/2023	1.31/03/2024 2 a. 31/07/2023 2 b. 30/10/2023	60
Performance économique et sociale	Mettre en place un dispositif d'animation relatif à la transition écologique	Comitologie et plan d'accompagnement au 30/06/2023	30/10/2023	50

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service social : Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75 %	65 %	450 75
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	6 %	10 %	425 100
Qualité de service	Service social : Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe PDP ayant eu au moins 3 entretiens	85 %	75 %	75
Qualité de service	Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe Sécuriser les Parcours en Santé ayant eu au moins 3 entretiens	85 %	75 %	100

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux d'assurés bénéficiaires d'une intervention sociale individuelle sur l'axe Prévenir la Désinsertion Professionnelle (PDP) ayant eu au moins 4 entretiens dont au moins 3 de visu	25 %	20 %	100
Qualité de service	Contribution du service social aux objectifs MisAS (nombre de signalements en provenance du service social)	12 000	8 400	100
Gestion du risque	Indicateur composite (25/25/25/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention : Taux d'atteinte CPG sur les indicateurs TMS Pros, prévention chutes BTP, RC Pros et absentéisme TMS et RPS	100 %	50 %	150
Gestion du risque	Taux exécution SPTPE et contrats de prévention	80 %	50 %	100
Performance économique et sociale	Performance opérationnelle Tarification – Suivi des instanciers : (Nbre de signalements résiduels constatés avant le passage de la tarification N+ 1 / Nbre de signalements reçus dans les instanciers)*100	100 %	98 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0	100

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service social : Taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75 %	65 %	40
Qualité de service	Service social : Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	6 %	10 %	40
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la mission accompagnement santé (hors Guyane)	157 127	78 589	80
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>re</sup> J.J maladie (délai moyen maladie) TS et TI	33j	38j	60
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>re</sup> J.J 1 <sup>re</sup> J.J AT/MP non subrogée	43j	60j	40
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9 <sup>e</sup> décile)	28j	40j	90

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de traitement des FSP LAD 9 <sup>e</sup> décile	17j	20j	80
Qualité de service	Délai de remboursement des FSE Assurés 9 <sup>e</sup> décile	7j	8j	80
Qualité de service	Utilisation des télé-services Professionnels de santé indicateur composite 50 % / 50 % – taux Avis d'Arrêt de Travail dématérialisé (AAT) – taux de e DAT	65 %	50 %	60
		81 %	65 %	
Qualité de service	Taux de rdv réalisés au téléphone sur le total des RDV (dont appels préparatoires conclusifs)	30 %	5 %	80
Gestion du risque	Indicateur composite 1/2 ; 1/2 – taux de couverture de la campagne SEGUR (DNS) (hors Guyane) – taux de couverture de la campagne « assistant médical »	75 %	50 %	40
		85 % (75 %Guyane)	65 % (55 %Guyane)	
Gestion du risque	Taux de dossiers implicites ou hors délai MP	< 0.1 %	< 1 %	60
Gestion du risque	Indicateur composite (25/25/25/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention : Taux d'atteinte CPG sur les indicateurs TMS Pros, prévention chutes BTP, RC Pros et absentéisme TMS et RPS	100 %	50 %	100
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100 %	0 %	150

Part locale CTI*					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Qualité de service	Activités spécifiques (respect des engagements pour les activités Intégration d'exploitabilité, Intégration applicative, Hébergement, Support, Poste de travail national et Traitements informatiques)	100 %	0 %	350	
Qualité de service	Respect des engagements pour l'activité de Gestion des sauvegardes informatiques	100 %	0 %	35	
Qualité de service	Respect des engagements de Disponibilité des applications et Infrastructures (contribution propre)	100 %	0 %	190	
Qualité de service	Indicateur composite 30/40/15/15				
	Mise en production :				
	– taux mensuel de respect des délais de mise en production	95 % (mensuel)	95 % (mensuel)	100	
	– taux mensuel de qualité de la mise en production	95 % (mensuel)	95 % (mensuel)		
	– taux mensuel de respect du délai de la saisie de la planification avant le comité d'approbation des changements	80 % (mensuel)	80 % (mensuel)		
	– taux mensuel de respect du délai de mise à disposition du compte-rendu de mise en production	80 % (mensuel)	80 % (mensuel)		
Qualité de service	Respect des engagements pour les activités de supervision des applications et infrastructures	100 %	0 %	35	
Qualité de service	Indicateur composite 1/2 ; 1/2				
	Disponibilité des applications et traitements informatiques (contribution collective) :	100 %	0 %	50	
	– Taux d'applications respectant l'engagement de disponibilité annuelle (contribution collective)	100 % (mensuel)	0 % (mensuel)		
	– Taux de traitements informatiques respectant les délais et le planning (contribution collective)				

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Indicateur composite 30/20/20/20/10			
	Sécurisation du SI :			
	– Taux de couverture des règles PSSI. – MCAS	100 %	80 %	100
	– Maîtrise des opérations d'administration sur les serveurs de production (Bastion) – Une revue des comptes et habilitations réalisée chaque trimestre	100 %	100 %	
	– Maîtrise des opérations d'administration sur les bases de données de production (Proxy SQL) – Un état des lieux des accès aux bases réalisé chaque trimestre	100 %	100 %	
Performance économique et sociale	– Suppression des règles de filtrage trop permissives présentes dans la configuration des Firewall internes	100 %	100 %	
	– Participation au cadrage du besoin pour le projet « Gestion des accès à Privileges »	OUI	NON	
	Taux de respect de la validation des comptes	100 %	0 %	80
Performance économique et sociale	Taux de respect de la prévision budgétaire du dernier trimestre de l'année (autres comptes informatiques) par rapport au budget réalisé	Budget consommé entre 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé entre 90 % et 105 % de la prévision	60
*Pour les CTI, le périmètre des activités est spécifique à chaque organisme. Les applications exploitées, développées, recettées, mises en production etc. étant différentes, des regroupements ont été opérés dans plusieurs « sous-familles ». Le résultat local sera pondéré selon l'activité réelle de chaque CTI.				

Part locale CEIR			
Thème	Indicateur	Cible	Pondération
Qualité de service	Taux du nombre de jours ouverts sans pénalité de la Poste de responsabilité du CEIR	95 %	100
Qualité de service	Nombre de signalement de non-conformité du bordereau sécurisé de la Poste de responsabilité du CEIR	0	40
Qualité de service	Taux de plis fautés <= 0,02 % de la production	100 %	40

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Tableau mensuel identifiant les problèmes rencontrés générant des plis fautés	100 %	100 %	40
Qualité de service	Nombre d'inventaires des consommables (papiers, étiquettes et enveloppes) remontés avant le 10 de chaque mois	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées trimestrielles du taux de gâche papier jet d'encre et enveloppes C6 avant le 20 du mois suivant chaque fin de trimestre	0 retard	2 retards	40
Qualité de service	Nombre de remontées mensuelles des taux d'indisponibilité de chaque machine (impression et mise sous pli) dans les délais fixés par la Cnam	0 retard	1 retard	40
Qualité de service	Taux de respect du planning de production CLOE pour maintien en condition opérationnel du back-up	100 %	90 %	50
Qualité de service	Nombre de tests du matériel de back-up des fournisseurs par trimestre et par fournisseurs	1 chaque trimestre	1 chaque trimestre	70
Qualité de service	Taux de suivi des délais d'intervention des mainteneurs (identification des écarts de délais entre l'intervention et le contrat de maintenance)	100 %	100 %	40
Qualité de service	Nombre de points de situation quotidiens de la production transmis à la Cnam dans les délais	0 retard	2 retards	30
Qualité de service	Taux de réponses aux sollicitations de la Cnam (dans les délais demandés) pour les projets d'évolution de l'éditique	100 %	100 %	130
Gestion du risque	Nombre de réclamations d'anomalie effectuées/remontées par les clients éditiques (confirmés par le pilotage Cnam) concernant l'impression des documents et la mise sous pli	0	2	130
Performance économique et sociale	Taux de respect des engagements de production journalière	100 %	100 %	110
Performance économique et sociale	Taux de transmission des informations de consommation budgétaire avant le 20 du mois suivant	100 %	100 %	30

Part locale CEIR					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Performance économique et sociale	Taux de transmission trimestrielle des écarts entre le budget prévisionnel et le réalisé	100 %	100 %	30	
Performance économique et sociale	Taux de transmission des factures pour les postes « papier, encres et enveloppes » dans les délais demandés par la Cnam	100 %	100 %	40	

Part locale UGECAM					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Qualité de service	Préparation aux réformes SSR : formalisation d'un PA global sur les réformes, mise en œuvre et évaluation	Transmission du plan d'actions au plus tard le 31/12/2023 selon la déclinaison de la trame nationale	O/N	150	
Qualité de service	Mise à jour de la feuille de route sur l'offre médico-sociale et suivi annuel de la mise en œuvre	Transmission des plans d'actions attendue au plus tard le 31/12/2023	O/N	150	
Qualité de service	% des établissements éligibles (concernés) certifiés au minimum « certification qualité confirmée » – sanitaire	- 100 % si tous les établissements en Certification avec mention – 80 % si 1 établissement classé en certification simple – 0 % si 1 établissement classé en certification sous condition	50 %	100	
Qualité de service	% des établissements éligibles (concernés) avec un résultat d'évaluation externe cotation 3 minimum et aucun critère impératif < 3.5 – MS.	Cotation évaluation HAS > 3 : 40 % Cotation ensemble critères impératifs >3,5 : 60 %	O/N	100	
Gestion du risque	Actualisation et suivi des actions du plan régional « sport-santé »	Transmission d'un plan d'actions régional à la DNGU au plus tard pour le 31/12/2023	O/N	50	

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Taux de marge brute	Objectif régional : taux de marge brute arrêté à l'issue du dialogue de gestion, après analyse du plan d'équilibre. Transmission à la validation des comptes 2023	Taux de marge brute N-1	150
Performance économique et sociale	Mettre à jour le plan d'action de prévention de l'absence / désinsertion et alimenter les fiches actions de mise en œuvre du plan de prévention	Transmission des plans d'actions et fiches actions des UGECAM au plus tard le 31/12/2023	O/N	100
Performance économique et sociale	Attractivité des métiers : élaboration d'un plan d'action régional pour le développement de l'attractivité des métiers Ugecam	Remontée du plan d'attractivité global au 31/12/2023	O/N	100
Performance économique et sociale	Déployer la PSSI et mise en place de la cybersécurité	Objectifs 2023 : – 1 <sup>er</sup> composant (sur 5 points) Auto évaluer l'ensemble des règles du Plan d'action 2023 de la PSSI (66 règles) Aucune règle ne doit avoir un statut « Non évalué » – 2 et 3 <sup>e</sup> composant (sur 15 points) a) Audit sur pièces Mettre en œuvre les 16 règles règles du lot 1, ciblées par le GT PSSI Ugecam dans le cadre de l'audit sur pièces PSSI 2023. b) Mise en œuvre des règles techniques Mettre en œuvre les 27 règles techniques P1 du lot 2 ciblées par le GT RSI. –	O/N	100

Part locale Mayotte				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 <sup>re</sup> IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	40	60	80
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 j	20 j	100
Qualité de service	Délai de remboursement des FSE Assurés 9 <sup>e</sup> décile	7 j	8 j	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au compte Améli	47 %	42 %	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	≤ 30 %	≤ 45 %	100
Qualité de service	Préparation du déploiement de la C2S	01/01/2024	31/03/2024	90
Qualité de service	Compte Ameli :Taux d'attestations de droits dématérialisées	70 %	61,42 %	100
Qualité de service	Compte Ameli :Taux de déclarations du nouveau-né	50 %	37,3 %	100
Qualité de service	Compte Ameli : Part des adhérents avec adresse email validée	50 %	43,70 %	80
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et dispositifs de maîtrise des risques	100 %	0 %	150

### 3. Les modalités de mise en œuvre

Sur la part nationale, le poids respectif de chacun des thèmes est le suivant :

- 40 % pour la qualité de service ;
- 40 % pour la maîtrise des risques ;
- 20 % pour la performance économique et sociale

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

Le taux de réussite au niveau national =

$$(\text{Taux de réussite Qualité de service} \times 35) + (\text{Taux de réussite Gestion du risque} \times 35) + (\text{Taux de réussite Performance économique et sociale} \times 30)$$

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

La performance locale s'exprime par le rapport :

$$\text{Taux de réussite locale} = \frac{\text{Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés}^{[1]}}{\text{Montant des points théoriques à atteindre}}$$

[1] En déclinaison de l'objectif national.

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

### 3.1. Montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- masse nationale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
- masse locale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord.

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'Assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé Part Individuelle Nationale d'Intéressement (PINI) ;
- un montant par ETP, pour la partie locale, appelé Part Individuelle Locale d'Intéressement (PILI).

### 3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;
- pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} * \text{TRN}) + (\text{PILI} * \text{TRL})$$

PINI = Montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = Taux de réussite nationale.

PILI = Montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = Taux de réussite locale.

### 3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les Carsat, hors Cramif, les CGSS et la CSS de Mayotte ;
- d'autre part, la CCSS ;
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

#### Les Carsat, les CGSS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

## Les CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche Retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les Carsat est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la Carsat une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

## Les CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

## La CSS de Mayotte

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche Retraite et du MNID des branches Maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche Recouvrement.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Retraite et du MLID des branches Maladie et Accident du Travail et du MLID de la branche Recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

## **La CCSS**

Le MLID des agents de la Caisse Commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Famille et du MLID des branches Maladie et Accidents du Travail et du MLID de la branche Recouvrement et Maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PNID+ PLID.

Pour la CCSS, la Branche Maladie réalise les calculs pour l'interbranche.

La CNAM versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP).

## **Les ARS pour leurs personnels de droit privé**

Les salariés de droit privé employés dans les Agences Régionales de Santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

## **Annexe technique - Intéressement 2023 « UCANSS »**

Année 2023

### **1. Le champ d'application**

La présente annexe vise l'Ucanss.

### **2. La mesure de la performance**

- Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'Ucanss se situent au niveau du Régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'Ucanss concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'Ucanss est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence, le niveau de la performance de l'Ucanss pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

- Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'Ucanss en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

#### **2.1. Les indicateurs de la part nationale d'intéressement**

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

#### **2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement**

Liste des indicateurs par thème.

*(Voir page suivante.)*

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service / Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss	1	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'Ucanss	90 %	80 %	5 %
	2	Taux de décrochés téléphoniques (Offre de service)	88 %	80 %	10 %
	3	Taux de réponse, sous 7 jours ouvrés, aux demandes écrites	90 %	75 %	10 %
	4	Site La SecuRecrute.fr : fréquentation	6,5 millions visites	5 millions visites	10 %
	5	Taux de satisfaction des organismes sur les principales offres de services immobilière (accompagnement projet, cession, locations, décret tertiaire)	80 %	70 %	5 %
	6	Taux de disponibilité du portail Ucanss, et des sites LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr	99 %	96 %	5 %
Performance économique et sociale	7	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+ 1	95 %	92 %	5 %
	8	Chiffres d'affaires de la centrale d'achat (y compris imprimés ou marchés sous convention UGAP)	740 M € TTC	720 M € TTC	5 %
	9	Taux de marchés passés par la Centrale d'achat sur l'année, portant une clause ou un critère environnemental (on rappelle que chaque « lot » d'une procédure est un marché)	85 %	75 %	5 %
	10	Taux d'engagement fonds conventionnels (sur collecte, incluant le report N-1)	87 %	75 %	5 %
	11	Validation des comptes N-1	Validation sans réserves (100 %)	(*)	5 %
	12	Part des demandes d'indemnisation des représentants syndicaux et des Conseillers payées en moins de 20 jours	88 %	85 %	5 %
	13	Index égalité hommes/femmes	96/100	75/100	5 %
	14	Nombre de salariés de la sécurité sociale, tous régimes confondus, ayant suivis le module de formation « Cap vers la sobriété ! », proposé par l'I4.10 et l'Ucanss	6000 salariés	4000 salariés	10 %

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Maîtrise des risques	15	Taux de résultats du plan de contrôle interne conformes aux objectifs	90 %	80 %	5 %
	16	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le Comité des Carrières	90 % à J et 100 % à J+ 2	85 % à J et 95 % à J+ 2	5 %
(*) Une graduation sera appliquée selon le type de validation des comptes : – non validation des comptes : 0 % ; – validation avec réserves : 50 % ; – validation avec observations et rectifications : 60 % ; – validation sans restriction avec observations : 85 % ; – validation sans restriction et sans observations : 100 %.					

### 3. Les modalités de mise en œuvre

#### 3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

La prime nationale d'intéressement de l'Ucanss (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'Ucanss = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Elle représente 45 % du résultat global.

#### 3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime locale d'intéressement des salariés de l'Ucanss (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les X indicateurs.

Elle représente 55 % du résultat global.

## Annexe technique - Intéressement 2023 « Branche recouvrement »

Année 2023

### 1. Le champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux 21 unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ;
- aux 4 caisses générales de sécurité sociale (Cgss) ;
- à la caisse de sécurité sociale de Mayotte (Css) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (Ccsc) ;
- à l'Urssaf caisse nationale.

### 2. La mesure de la performance

Les critères de performance de la branche Recouvrement sont majoritairement issus de la convention d'objectifs et de gestion 2023/2027 en cours de préparation et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclineront.

Conformément à l'article R 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche Recouvrement.

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de période de crise lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

#### 2.1. Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs.

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de satisfaction globale (tous publics)	65,0 %	80 %	10 %
	Taux d'appels aboutis (tous publics)	70,0 %	88 %	15 %
	Taux de dématérialisation des volets sociaux Cestu			
« Maîtrise des risques »	Montant redressements LCTI en cumul	640 M €	800 M €	10 %
	Montant recouvrés sur créances LCTI	54 M €	67 M €	5 %
	Taux de couverture employeur en cumul			
	Taux de réduction du stock des créances en montant	36 %	45 %	5 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées (métropole)	6 %	8 %	10 %
	Intensité de la fiabilisation RG	3,2 %	4,2 %	10 %
	Taux de disponibilité des applications à destination des usagers et partenaires	98 %	99,50 %	10 %
« Performance économique et sociale »	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranche	52 %	65 %	10 %
	Taux de formation des agents	60 %	75 %	15 %

## 2.2. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes, à savoir :

- 10 indicateurs pour les Urssaf et la CCSSL ;
- 8 indicateurs pour les CGSS et 9 pour CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'Urssaf Caisse nationale.

### 2.2.1. Les indicateurs de la part locale Urssaf et de la CCSSL (\*) (\*\*)

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI			
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10 j) toutes catégories	90 % de la cible	90 %	15 %
	Qualité réponse aux courriels	14	18	15 %
« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV)	90 % de la cible	94 %	5 %
	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80 % de la cible	5,30 %	10 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	80 % de la cible	45 %	10 %
	Part du montant de créances en voie de prescription au 1 <sup>er</sup> mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI	80 %	86,6 %	10 %
	Taux de redressements positifs TPE-PME			
	Taux de couverture du fichier des débiteurs Covid			
	Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'apurement TI			
	Taux de comptes créiteurs	110 % de la cible	5 %	10 %
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	120 % de la cible	2 %	10 %
« Performance économique et sociale »	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours	90 % de cible	80 %	
	Index égalité femmes/hommes	75 points	90 points	10 %
	Évolution de la consommation d'énergie par rapport à 2021	90 % de la cible	- 5 %	5 %
(*) La CCSS de Lozère déléguant la gestion du recouvrement à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'Urssaf sont les mêmes.				
(**) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).				

### 2.2.2. Les indicateurs de la part locale des CGSS

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI			
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j)			
	Qualité réponse aux courriels	14	18	15 %
« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV) local	90 % de cible	90 %	10 %
	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80 % de la cible	13,50 %	10 %
	Taux de redressements positifs TPE-PME			
	Part du montant de créances en voie de prescription au 1 <sup>er</sup> mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI	80 %	86,6 %	10 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	80 % de la cible	23,0 %	15 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	80 % de la cible	3,2 %	10 %
	Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG			
	Taux de traitement en moins de 45 j des demandes de renégociation des plans d'apurement TI			
	Taux de comptes créditeurs	110 % de la cible	14 %	15 %
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	120 % de la cible	2 %	15 %
	Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours			

### 2.2.3. Les indicateurs de la part locale CSS Mayotte

Les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements RG	90 % de la cible	98 %	5 %
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j) RG	90 % de la cible	85 %	
	Qualité réponse aux courriels	14	18	10 %

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Maîtrise des risques »	Qualité de vidage (IQV) local	90 % de cible	80 %	10 %
	Taux de régularisations TPE PME (10 à 49 salariés)	80 % de la cible	13,50 %	15 %
	<del>Taux de redressements positifs TPE-PME</del>			
	Part du montant de créances en voie de prescription au 1 <sup>er</sup> mai sécurisée, sur le champ global Employeurs et TI	80 %	86,6 %	10 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	80 % de la cible	23,0 %	15 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	80 % de la cible	3,2 %	10 %
	<del>Taux de traitement en moins de 30 j des demandes de renégociation des plans d'apurement RG</del>	80 %	90 %	
	Taux de comptes créditeurs	110 % de la cible	14 %	10 %
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	120 % de la cible	2 %	15 %
	<del>Taux de mises à jour des données administratives sous 15 jours</del>			

## 2.2.4. Les indicateurs de l'Urssaf Caisse nationale

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Coefficient moyen de performance des organismes	-	-	20 %
	Avancement de 3 projets stratégiques :	80 %	100 %	20 %
	* Rédaction du schéma directeur RSO décliné en feuille de route annuelle * Augmentation de 50 % des contrôles embarqués DSN sur données individuelles * Développements informatiques de la DSN de substitution			
	Note de satisfaction des partenaires	6	7,5	10 %
« Maîtrise des risques »	<del>Délai moyen de notification aux contributaires</del>	24	21	
	Taux de disponibilité des applications (internes)	97,00 %	99,30 %	10 %
	Nombre de jours ouvrés moyen de financement sécurisé à 100 %	8 jours	15 jours	15 %
« Performance économique et sociale »	Taux de signatures des CPG	90 %	100 %	10 %
	Index égalité femmes / hommes	90 points	97 points	15 %

### 3. Les modalités de mise en œuvre

#### 3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

##### Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

$$\text{Montant national distribué} = \text{coefficient national de performance} \times \text{part nationale de la masse nationale d'intéressement}$$

##### Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en-dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil :  $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}) / (\text{cible} - \text{seuil})$  ;
- au-dessus de la cible : 100 % .

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

##### Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$$\text{Prime individuelle nationale} = \text{montant national distribué} / \text{nombre d'ETP éligibles}$$

#### 3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

##### Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$$\begin{aligned} \text{Masse locale d'intéressement} &= \\ &\text{Part locale de la masse nationale d'intéressement} \\ &\times [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}] \end{aligned}$$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$$\begin{aligned} \text{Montant local distribué} &= \\ &\text{Coefficient de performance local} \times \text{Masse locale d'intéressement} \end{aligned}$$

##### Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil :  $(\text{valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$  ;
- au-dessus de la cible : 100 % .

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le

cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

#### Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \text{Montant local distribué} / \text{Nombre ETP éligibles}$$

### 3.3. Dispositions particulières

#### 3.3.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

##### Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CGSS)} = & \\ & [\text{Prime nationale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \\ & \text{Prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{Prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] \\ & / \text{nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

##### Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CGSS)} = & \\ & [\text{Prime locale (Retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} + \\ & \text{Prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{Prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie / AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

### 3.3.2. Caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

#### Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime nationale (famille)} \times \text{nombre d'agents (Famille)} + \\ & \text{Prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{Prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

#### Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime locale (famille)} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \\ & \text{Prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} + \\ & \text{Prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}] / \text{nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

Accord professionnel

**RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

**Avenant du 20 octobre 2023**

au protocole d'accord du 24 juin 2013  
relatif au régime professionnel de prévoyance

NOR : ASET2351148M

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFE-CGC Assurances ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA Banques-Assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux sont très attachés au régime professionnel de prévoyance (RPP), véritable acquis social dans la profession permettant aux salariés de bénéficier d'un socle de garanties minimum, qu'il est nécessaire de sécuriser et de préserver.

Afin de corriger une situation financière structurellement déséquilibrée depuis 2016 et des réserves qui s'amenuisent depuis cette date une hausse des cotisations tant sur le volet santé que sur le volet prévoyance lourde est nécessaire afin d'assurer la pérennité du régime.

Les partenaires sociaux avaient entériné, par la conclusion de l'avenant du 27 septembre 2022, des hausses de cotisations pour la prévoyance lourde sur les exercices 2023 et 2024. Cependant au regard des déficits persistants, une hausse supplémentaire est décidée pour 2024 (en sus de celle programmée dans l'avenant visé ci-dessus). Le présent avenant se substitue donc à celui conclu le 27 septembre 2022 pour ce qui concerne le seul tableau de taux de cotisation (garanties décès, incapacité-invalidité, déplacement professionnel) qui devait prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## Article 1<sup>er</sup>

L'article 42 du règlement RPP est modifié comme suit :

### « Article 42 | Taux des cotisations

Les cotisations à la charge de l'employeur et du personnel sont fixées comme suit :

#### Article 42.1 | Garanties décès, incapacité-invalidité, déplacement professionnel

Assiette de cotisation : tranche de salaire inférieure ou égale à 1 PASS		Assiette de cotisation : tranche de salaire supérieure à 1 PASS	
Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
1,75 %	0,15 %	1,35 %	0,12 %
Total : 1,90 %		Total : 1,47 %	

La clé de répartition des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité, invalidité, déplacement professionnel est la suivante :

	T < 1 PASS	T > 1 PASS
Employeur	92 %	92 %
Personnel	8 %	8 %

#### Article 42.2 | Garantie remboursement des frais de soins

	Salariés dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 1 PASS		Salariés dont le salaire annuel est supérieur à 1 PASS	
	Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle <sup>[1]</sup>	0,872 % du PMSS	0,046 % du PMSS	1,253 % du PMSS	0,066 % du PMSS
	Total : 0,918 %		Total : 1,319 %	
Autres départements	1,453 % du PMSS	0,076 % du PMSS	2,089 % du PMSS	0,110 % du PMSS
	Total : 1,529 %		Total : 2,199 %	

[1] Taux de cotisations en matière de remboursement de frais de soins réduits dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle par rapport aux autres départements, compte tenu du régime local complémentaire obligatoire.

La clé de répartition des cotisations afférentes à la garantie remboursement des frais de soins est la suivante :

Employeur	95 %
Personnel	5 %

## Article 3

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Fait à Paris, le 20 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**HOSPITALISATION PRIVÉE, SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL  
À CARACTÈRE COMMERCIAL**

**Avenant n° 10 du 28 septembre 2023**

à l'accord du 26 février 2001  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2351149M

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

**SYNERPA ;**

**FHP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFTD ;**

**FSPSS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet d'affecter les fonds recueillis par le FONGESMES, l'association de gestion du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial, dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme.

**Article 1<sup>er</sup> | Solde des cotisations**

Le bilan, transmis aux membres de la CPPNI, et constaté par le Conseil d'administration paritaire de l'association de gestion du paritarisme, le FONGESMES, fait état d'une sous-utilisation des fonds dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI d'un montant de 64 722 € (soixante-quatre mille sept cent vingt-deux euros).

**Article 2 | Affectation des fonds non utilisés**

Dans le cadre de l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme, les membres de la CPPNI décident que le solde des cotisations non utilisées au titre de l'année 2022 et visé par l'article I du présent avenant, est réparti de la manière suivante :

64 722 € (soixante-quatre mille sept cent vingt-deux euros) à répartir entre les organisations syndicales de salariés représentatives, dont 10 355,52 € (dix mille trois cent cinquante-cinq euros et cinquante-deux centimes) répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives, soit 2 588,88 € par OS et 54 366,48 € (cinquante-quatre mille trois cent soixante-six euros et quarante-huit centimes) proportionnellement à la représentativité de chaque organisation syndicale de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 6 octobre 2021 en vigueur lors de l'exercice 2022.

### **Article 3 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent avenant prendra effet le lendemain de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance lors de l'affectation des sommes aux organisations syndicales, telle que prévue à l'article III.

### **Article 4 | Extension. Dépôt**

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

*Fait à Paris, le 28 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ROQUEFORT INDUSTRIE**

**Accord du 14 juin 2023**

relatif à la grille des salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023

NOR : ASET2351168M

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023**

Valeur point : 11,61780 €.

Smic : 11,52 €.

*(Voir page suivante.)*

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la 2 <sup>e</sup> saison	Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Dès la 4 <sup>e</sup> saison	Conducteur de ligne jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Conducteur de ligne du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Conducteur de ligne dès la 3 <sup>e</sup> saison	PCC jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	PCC du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2
Coefficient	169,00	178,00	180,00	184,00	180,00	183,00	185,00	182,00	185
Salaire de référence	1 963,41 €	2 067,97 €	2 091,20 €	2 137,68 €	2 091,20 €	2 126,06 €	2 149,29 €	2 114,44 €	2 149,29 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime de saisonnalité	13,59253 €	14,31639 €	14,47725 €	14,79896 €	14,47725 €	14,71854 €	14,87939 €	14,63811 €	14,87939 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime de saisonnalité	2 061,58 €	2 171,37 €	2 195,76 €	2 244,56 €	2 195,76 €	2 232,36 €	2 256,76 €	2 220,16 €	2 256,76 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	515,02 €	542,45 €	548,54 €	560,73 €	548,54 €	557,69 €	563,78 €	554,64 €	563,78 €
+ Ancienneté									
Total mensuel	2 576,60 €	2 713,81 €	2 744,31 €	2 805,29 €	2 744,31 €	2 790,05 €	2 820,54 €	2 774,80 €	2 820,54 €
En fin de saison									

	À l'embauche	Du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la 2 <sup>e</sup> saison	Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Dès la 4 <sup>e</sup> saison	Conducteur de ligne jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Conducteur de ligne du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Conducteur de ligne dès la 3 <sup>e</sup> saison	PCC jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	PCC du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2
Paiement bque heures 22,59 heures	307,06 €	323,41 €	327,04 €	334,31 €	327,04 €	332,49 €	336,13 €	330,67 €	336,13 €
Total général	2 883,65 €	3 037,22 €	3 071,35 €	3 139,60 €	3 071,35 €	3 122,54 €	3 156,66 €	3 105,47 €	3 156,66 €

	PCC dès la 3 <sup>e</sup> saison	Labo, quai dès jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Labo, quai dès du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Labo, quai dès la 3 <sup>e</sup> saison	Second jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Second du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Second Dès la 3 <sup>e</sup> saison	Chef équipe jusqu'au 3 <sup>e</sup> mois inclus	Chef équipe du 4 <sup>e</sup> mois à la fin de la saison 2	Chef équipe dès la 3 <sup>e</sup> saison
Coefficient	186	182	186,00	188,5	185	188	189,5	188	190	194
Salaire de référence	2 160,91 €	2 114,44 €	2 160,91 €	2 189,96 €	2 149,29 €	2 184,15 €	2 201,57 €	2 184,15 €	2 207,38 €	2 253,85 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	14,95982 €	14,63811 €	14,95982 €	15,16090 €	14,87939 €	15,12068 €	15,24132 €	15,12068 €	15,28154 €	15,60326 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	2 268,96 €	2 220,16 €	2 268,96 €	2 299,45 €	2 256,76 €	2 293,35 €	2 311,65 €	2 293,35 €	2 317,75 €	2 366,55 €
Forfait di-manches et pauses 37,89 heures	566,83 €	554,64 €	566,83 €	574,45 €	563,78 €	572,92 €	577,49 €	572,92 €	579,02 €	591,21 €
+ Ancienneté										
Total mensuel	2 835,78 €	2 774,80 €	2 835,78 €	2 873,90 €	2 820,54 €	2 866,28 €	2 889,15 €	2 866,28 €	2 896,77 €	2 957,75 €
En fin de saison										
Paiement bqae heures 22,59 heures	337,94 €	330,67 €	337,94 €	342,48 €	336,13 €	341,58 €	344,30 €	341,58 €	345,21 €	352,48 €
Total général	3 173,73 €	3 105,47 €	3 173,73 €	3 216,38 €	3 156,66 €	3 207,85 €	3 233,45 €	3 207,85 €	3 241,98 €	3 310,23 €

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 14 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

(En euros.)

Dates des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point	Dates des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/12/90	41,30	1,0022			
01/01/91	41,61	1,0075	01/04/08	8,57435	1,0060
01/04/91	41,92	1,0075	01/07/08	8,60864	1,0040
01/07/91	42,23	1,0074	01/10/08	8,64308	1,0040
01/10/91	42,54	1,0073	01/01/09	8,68629	1,0040
01/01/92	42,97	1,0101	01/04/09	8,72972	1,0040
01/04/92	43,29	1,0075	01/07/09	8,77337	1,0050
01/07/92	43,50	1,0049	01/01/10	8,84355	1,0080
01/10/92	43,83	1,0076	01/04/10	8,87008	1,0030
01/01/93	44,05	1,0050	01/01/11	8,99469	1,0140
01/04/93	44,27	1,0050	01/03/11	9,01268	1,0020
01/07/93	44,40	1,0029	01/07/11	9,11182	1,0110
01/10/93	44,53	1,0029	01/12/11	9,14827	1,0040
01/04/94	44,71	1,0040	01/01/12	9,23060	1,0090
01/10/94	44,89	1,0040	01/04/12	9,24906	1,0020
01/01/95	45,05	1,0036	01/07/12	9,2953	1,0050
01/07/95	45,21	1,0036	01/10/12	9,32319	1,0030
01/01/96	45,44	1,0051	01/02/13	9,37912	1,0059
01/04/96	45,62	1,0040	01/06/13	9,41663	1,0039
01/07/96	45,84	1,0048	01/10/13	9,44487	1,0029
01/10/96	46,03	1,0041	01/02/14	9,50154	1,0060
01/01/97	46,20	1,0037	01/06/14	9,53004	1,0029
01/04/97	46,37	1,0037	01/10/14	9,55863	1,0029
01/07/97	46,54	1,0037	01/02/15	9,59686	1,0040
01/10/97	46,72	1,0039	01/06/15	9,62565	1,0030
01/01/99	46,79	1,0015	01/03/16	9,69303	1,0070
01/04/99	46,86	1,0015	01/03/17	9,75119	1,0060
01/07/99	46,93	1,0015	01/09/17	9,78044	1,0029
01/10/99	47,00	1,0015	01/12/17	9,80391	1,0024
01/01/01	47,86	1,0183	01/01/18	9,88234	1,0079

Dates des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point	Dates des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/01/02	7,33269	1,0050	01/06/18	9,93175	1,0049
01/04/02	7,36935	1,0050	01/12/18	9,96154	1,0030
01/07/02	7,40620	1,0050	01/01/19	10,0811	1,0120
01/01/03	7,55493	1,0200	01/06/19	10,1416	1,0060
01/07/03	7,59270	1,0050	01/02/20	10,2329	1,0090
01/01/04	7,68779	1,0125	01/03/21	10,2738	1,0039
01/07/04	7,75713	1,0090	01/09/21	10,3149	1,0040
01/10/04	7,77652	1,0025	01/12/21	10,5109	1,0190
01/01/05	7,89355	1,0150	01/01/22	10,6265	1,0109
01/07/05	7,93301	1,0050	01/07/22	10,8603	1,0220
01/10/05	7,97267	1,0050	01/12/22	11,1644	1,0280
01/01/06	8,06065	1,0110	01/01/23	11,2760	1,0099
01/04/06	8,12513	1,0080	01/02/23	11,3888	1,0100
01/10/06	8,14951	1,0030	01/04/23	11,5027	1,0100
01/01/07	8,23120	1,0100	01/09/23	11,6178	1,0100
01/04/07	8,27235	1,0050			
01/07/07	8,31371	1,0050			
01/01/08	8,52321	1,0250			

Modifié à la CP du 14 juin 2023.

Accord professionnel

**ROQUEFORT INDUSTRIE**

**Avenant n° 40 du 14 juin 2023**

relatif à la modification de l'article 9.18 « Panier de jour »

NOR : ASET2351169M

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification de l'article 9.18 panier de jour**

« Le personnel travaillant en horaires postés (travail en équipe successives alternantes) hors équipe de journée et de nuit, et qui effectue 6 heures de travail successives, bénéficiera d'un panier de jour fixé à 4 euros minimum par jour de travail. Si des dispositions prévoyant un panier de jour, s'appliquent déjà au sein des entreprises et sont plus favorables, ces dernières continueront à s'appliquer. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 14 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ROQUEFORT INDUSTRIE**

**Avenant n° 41 du 14 juin 2023**

relatif à la modification de l'article 4.5 « Travail de nuit »

NOR : ASET2351171M

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

**FSIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification de l'article 9.5 travail de nuit**

« En cas de travail de nuit d'un minimum de 4 h consécutives il est alloué une indemnité de panier de nuit à titre de remboursement de frais fixée à une fois et demie le taux horaire du coefficient 169. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

*Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 14 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord national

**AUDIOVISUEL**

**Accord national du 28 juillet 2023**  
relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2351176M

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

**FFAP ;  
USPA ;  
SIRTI ;  
CNRA ;  
SRGP ;  
FICAM ;  
ACCeS ;  
STP ;  
SNRL ;  
SPECT ;  
SATEV ;  
SPI producteurs ;  
SMSP ;  
UPC ;  
ANIMFRANCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;  
SNRT CGT ;  
UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
FASAP FO ;  
F3C CFDT ;  
SPIAC CGT ;  
SNAJ-CFTC ;  
SNJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

### Préambule

Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein des branches professionnelles de l'audiovisuel.

### Une opportunité de développement pour le champ audiovisuel français à condition que les acteurs du champ se modernisent.

Dans l'appel à projets France 2030 « La grande fabrique de l'image », le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) décrit la vitalité sans précédent de la demande de contenus audiovisuels sur le marché français et mondial : « 2021 est en France l'année de tous les records pour la production et confirme que cette dynamique de croissance est déjà enclenchée : plus de 15 500 jours de tournage (soit 25 % de plus qu'en 2019, avant la crise), 2,8 milliards d'euros de dépenses engagées sur le territoire français (soit une augmentation de près de 35 % des dépenses de production par rapport à 2019), dont 400 millions d'euros pour les tournages internationaux soit + 62 %. Dans l'animation, l'emploi est à son plus haut niveau (+ 16 % en un an). Le marché français du jeu vidéo est à + 8 % par an au même rythme que le marché mondial qui atteint le chiffre record de 175 milliards d'euros, en tête des industries culturelles et créatives. »

Le CNC prévoit que ces tendances vont continuer à s'accélérer dans les années qui viennent. « Les projections établies à horizon 2030 confirment l'accroissement très important du volume de production qui pourrait doubler. »

Cependant, il alerte sur les tensions que cette croissance tirée par le développement des plateformes fait déjà apparaître, « comme un révélateur des limites » de l'appareil productif français. « À titre d'exemple, dans le domaine du tournage, l'appareil de production français manque, dès à présent, de plateaux et de professionnels formés et disponibles pour répondre à la demande. Ces tensions ne vont aller qu'en augmentant avec le développement très fort de la production attendu d'ici 2030. Les filières françaises ont besoin de s'engager rapidement dans un vaste mouvement de modernisation pour prendre les meilleures places mondiales et saisir toutes les opportunités de l'internationalisation du marché et de la montée en gamme des productions. »

Cette forte demande intervient dans un contexte de fortes mutations des modes de consommations, de transformations des métiers dans chacun des secteurs de l'audiovisuel.

### Les mutations à l'œuvre dans chacun des grands secteurs du champ audiovisuel.

Le champ de l'audiovisuel compte 12 111 structures et 247 173 salariés (source audiens 2021). Le secteur le plus conséquent en nombre d'entreprises est celui de la production audiovisuelle et cinématographique (70 % des structures, parmi lesquelles 4 % de studios de films d'animation). Le secteur de la prestation technique image et son représente 23 % des entreprises. Le secteur de la radiodiffusion compte 6 % des entreprises. La télédiffusion est le plus petit secteur avec 145 entreprises, soit 1 % de l'ensemble du champ, mais elle emploie un nombre conséquent de salariés et regroupe les plus grands groupes audiovisuels.

#### 1.1.1. Les enjeux intersectoriels

##### ■ L'incontournable écoresponsabilité des productions

L'écoresponsabilité est désormais incontournable et renvoie autant à une question de responsabilité sociétale qu'à un enjeu de compétitivité.

Le secteur de l'audiovisuel s'est mobilisé sur ce sujet avec notamment la création d'Ecoprod, un collectif constitué en association autour des 7 membres fondateurs et avec le soutien financier du CNC dont l'ambition est de « faire avancer et de fédérer tous les acteurs du secteur en les engageant dans des pratiques environnementales vertueuses. Son but est de former, de sensibiliser, et de mettre à disposition des professionnels des outils et des guides afin de les aider et de les conseiller au mieux dans leur démarche éco-responsable. »

Le CNC a lancé en 2021 son programme pluriannuel Plan Action ! Pour une politique publique de transition écologique et énergétique. Ce plan établi en 4 phases annuelles est issu de réflexions autour de 4 thématiques : les moyens techniques, la mobilité, l'approvisionnement et la gestion des déchets, ainsi que les enjeux numériques. En 2023, la démarche se concrétise par la création de normes communes, la réalisation obligatoire d'un bilan carbone pour toute œuvre ou projet financé par le CNC et un accompagnement à la rénovation thermique des bâtiments (salles de projection, studios de tournage). Il s'agit également de définir des objectifs précis dans les domaines de l'approvisionnement et de la gestion des déchets, la mobilité et le numérique. La troisième et dernière phase du plan, en 2024, conditionnera les aides du CNC au respect des obligations qui auront été préalablement définies.

Les professionnels doivent être en capacité de recourir à des outils et équipements qui permettent aux productions de réduire très significativement leur empreinte carbone. Cela s'accompagne de la nécessité d'un développement des compétences des professionnels en éco-conception (écogestes, achats responsables, connaissance des matériaux et équipements, maintenance, stockage, transformation et éco-destruction, etc.).

#### ■ La gestion des data et la cybersécurité

Parallèlement le développement du marché de la VOD pourrait entraîner de profondes modifications du secteur, notamment en ce qui concerne la distribution. En généralisant le modèle économique de la vente directe aux consommateurs, les groupes de médias et les producteurs de contenu cherchent à établir un lien direct avec les téléspectateurs et abonnés. Le recueil des données sur le comportement des publics et son analyse devient un enjeu concurrentiel fort. En outre, l'économie de la data et la hausse des pratiques digitales créent un besoin exponentiel en compétences de cybersécurité (sécurité des systèmes et la sécurité des infrastructures).

#### ■ Les métiers du juridique et de l'administratif

Ces métiers sont également des fonctions touchées par des évolutions réglementaires dans le numérique et la data. Pour certains secteurs, les métiers juridiques pourront intégrer de nouvelles « spécialisations » telles que la e-réputation, le droit d'auteur, le cyberharcèlement ou la cybersécurité en lien avec la protection de la propriété intellectuelle ou des intérêts des structures. Le passage du secteur audiovisuel à une nouvelle échelle à horizon 2030 va également s'accompagner de besoins en compétences juridiques dans le droit des affaires et le droit social.

### 1.1.2. La production audiovisuelle et cinématographique

#### De nouveaux outils numériques et l'apport croissant de l'Intelligence artificielle : une prise en main technologique qui doit s'accélérer

La production française en plein développement est portée par différents phénomènes, au premier rang desquels l'augmentation de la demande de séries. Dans ce contexte de forte demande internationale et nationale, la production française doit accélérer la prise main des évolutions technologiques numériques et d'intelligence artificielle, comme le montre l'étude de besoins des studios de tournage du CNC.

On assiste en effet à l'évolution constante des outils numériques permettant une plus grande efficacité à chacune des phases du tournage. L'utilisation des outils numériques pour améliorer l'efficacité de la construction des décors, l'utilisation d'un plateau virtuel pour capter l'image

ou le mouvement d'acteurs sans créer de décors physiques (comme les murs de LED), d'outils permettant une meilleure captation de l'image et réduisant la nécessité de post-production (drones, caméras 360°...), d'outils permettant l'intégration d'effets spéciaux en temps réel afin d'optimiser l'efficacité du tournage ou de retouche du son et de l'image grâce à de l'Intelligence artificielle. Le CNC diagnostique la nécessaire accélération de la prise en main technologique de ces outils au sein de la production française.

Par ailleurs, la transformation numérique et les évolutions des modes de consommation des contenus audiovisuels transforment les métiers et s'accompagnent de l'émergence de nouveaux métiers comme celui de développeur de formats audiovisuels et numériques.

### 1.1.3. La prestation technique image et son

■ Un secteur bouleversé par les transitions numérique et écologique

La prestation technique englobe moins de salariés, mais ces derniers interviennent dans plus de 20 % des entreprises de l'audiovisuel. Les professionnels font face aux bouleversements induits par les transitions écologique et numérique.

Les évolutions technologiques ont un impact important sur les professions techniques. Les opérateurs de prise de vue, par exemple, subissent de plein fouet l'automatisation de certains processus. L'ensemble de l'audiovisuel est également confronté à l'intensification des besoins en informatique audiovisuelle, les équipements techniques image et son sont désormais installés sur des réseaux IP.

Pour l'ensemble des activités (et des familles de métiers), les compétences d'avenir semblent davantage représenter une « brique » supplémentaire portant sur la prise en compte dans les pratiques professionnelles des enjeux en matière d'écologie :

- capacité à réhabiliter, réparer ou transformer les produits, les matériaux (par exemple, de décors de spectacle) ;
- compétences techniques en maintenance et entretien des équipements et sites (connaissance des procédés et des matériaux visant l'amélioration de l'efficacité énergétique : maintenance en termes d'isolation, de ventilation, de chauffage, etc.) ;
- capacité à réaliser un diagnostic énergétique orienté « économie d'énergie » ;
- connaissances de nouveaux matériaux moins polluants, ou de procédés ou contraintes nouveaux en matière de réalisation (pour les constructeurs de décors, les costumiers, les coiffeurs, les techniciens et régisseurs de lumière, les électriciens par exemple) ;
- volet artistique : être sensibilisé à l'impact écologique de leurs choix artistiques.

### 1.1.4. La radiodiffusion

■ Un secteur marqué par la transition numérique et une porosité croissante avec d'autres secteurs d'activité

Les entreprises de radiodiffusion sont présentes sur l'ensemble du territoire. Ce secteur a la particularité d'être composé par des modèles économiques d'entreprises très variés : des radios privées financées exclusivement par la publicité générée par leurs audiences, des radios associatives bénéficiant de subventions publiques et d'un accès limité à la publicité, et des radios publiques.

Il connaît des bouleversements liés aux mutations numériques et aux changements d'habitude des auditeurs dans l'accès aux contenus audio.

En effet, depuis la crise sanitaire de la Covid-19, les habitudes des Français se sont transformées entraînant notamment une baisse de l'écoute, sous sa forme traditionnelle, du média radio (télétravail, mobilité réduite, basculement vers le podcast, réduction publicitaire...). Ainsi, une grande majorité a mis en place une offre de service en matière de podcast et de vidéo afin

de répondre à ces nouvelles habitudes de consommation des auditeurs et faire face à une offre de contenus massive pour nos concitoyens (sur smartphone, au domicile...).

Concernant les mutations numériques du secteur, il faut noter, la mise en œuvre du DAB+, le développement des webradios et du multicanal (podcasts, réseaux sociaux), la digitalisation des équipements numériques, des process et des métiers.

De plus, le secteur connaît des tensions en termes de recrutement, liées notamment aux mutations technologiques que connaissent les métiers via une digitalisation globale des activités.

Enfin, rappelons que le média radio reste un média très puissant touchant chaque jour 8 sur 10 de nos concitoyens. Il est jugé chaque année le plus crédible en matière d'information et constitue le premier média prescripteur de musique.

### **1.1.5. La télédiffusion**

#### **Des transformations profondes depuis plusieurs années au sein du secteur**

##### **Une concurrence forte qui entraîne une diversification des activités**

Bien que la télévision linéaire ait connu un regain d'intérêt lors de la crise sanitaire en 2020, le secteur est confronté à une modification de mode de consommation. Les plateformes concurrencent très directement le secteur de la télédiffusion. Pour s'adapter à des usages qui se tournent vers le streaming, le replay et la VOD, les entreprises diversifient les activités, produisent pour différents supports et avec différents formats pour réinventer leurs modèles économiques (web, vidéos, podcast, mobile, réseaux sociaux, applications). Les professionnels doivent être en capacité de produire pour différents formats et supports.

##### **Une accélération de la transition numérique**

La crise sanitaire a eu pour conséquence de transformer profondément les techniques de production. On constate en effet une accélération de la transition digitale des diffuseurs (efforts de virtualisation et déploiement de solutions d'accès à distance). Par exemple, le montage des sujets vidéo, qui s'effectuait anciennement en présence du monteur et du journaliste, peut désormais se dérouler à distance. Cette accélération de la transition digitale s'accompagne principalement d'une mise à jour des infrastructures techniques. Des expérimentations sont également à l'œuvre sur les équipements de tournage avec les UTS (Unités de tournages smartphone) par exemple.

##### **L'émergence de nouveaux métiers**

La transition numérique à l'œuvre au sein des plateaux télé fait émerger de nouveaux métiers dont les compétences se concentrent principalement sur la maîtrise de ces nouveaux outils. Par exemple, le métier technicien de régie se transforme avec le développement des régies automatisées notamment. Le technicien de régie est chargé de piloter ces outils numériques et donc de s'occuper à la fois du son, du script, de l'infographie et de la réalisation. Les professionnels doivent être en capacité d'utiliser ces outils.

##### **La promotion par l'alternance pour accompagner cette modernisation par la formation**

Les besoins sur certains métiers historiques du secteur semblent être voués à décroître tendanciellement. À l'inverse, les besoins croissent sur d'autres métiers et sur de nouvelles compétences :

- compétences permettant l'utilisation de nouveaux outils en gestion de production, journalisme (notamment JRI), techniques de captation d'image et du son, documentation multi-

média, animation et effets visuels, transport du son et de l'image et post-production, outils de l'intelligence artificielle ;

- compétences dans la digitalisation de l'activité et des organisations : en RH et en systèmes d'information ; en direction de structure, management et conduite de projet ;
- compétences pour renforcer la proximité dont la proximité digitale auprès de ses clients et de ses publics : gestion de la donnée, marketing, communication ;
- compétences numériques pour les métiers du juridique et de l'administratif : vers des spécialisations en lien avec le numérique et la data ;
- compétences dans le déploiement d'une démarche RSE et d'éco-conception.

Au regard de ces données factuelles caractérisant une forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord ont considéré que sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles telles que figurant en annexe.

## **Article 2 | *Champ d'application***

Le présent accord interbranches s'applique sur le territoire national, les DOM, Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

Le présent accord interbranches s'applique aux entreprises privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés employés en CDI, qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou de prestations techniques pour la radio, la télévision, l'audiovisuel et le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française en vigueur sous les codes 59.11 A, 59.11 B, 59.11 C, 59.12 Z, 59.13 B, 59.20 Z, 60.10 Z, 60.20 A, 60.20 B, 18.20 Z (à l'exclusion des activités d'édition musicale et d'édition phonographique) ; ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

## **Article 3 | *Reconversion ou promotion par l'alternance***

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

### **3.1. Salariés concernés**

La reconversion ou promotion par alternance concerne tous les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Parmi ces salariés, elle concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

### 3.2. Certifications et actions éligibles

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées en annexe dudit accord les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance, et en préambule les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNEF et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est soit renouvelée soit remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la Pro-A avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

### 3.3. Durée des actions de formation

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la Pro-A a une durée comprise entre six et douze mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Il s'agit :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (diplôme du baccalauréat) et n'étant pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique et professionnel (BEP, CAP...) ;
- des jeunes de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Ces durées minimales et maximales ne s'appliquent pas aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

### 3.4. Modalités de mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. L'employeur doit répondre à toute demande de mise en œuvre de la Pro-A à l'initiative d'un salarié dans un délai raisonnable et d'au maximum un an.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans les limites prévues par les dispositions légales.

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

Les parties signataires rappellent l'utilité et l'importance de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail pour accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et identifier ses besoins de formation. La Pro-A peut-être opportunément envisagée dans le cadre de cet entretien.

### 3.5. Tutorat

L'employeur désigne un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires et qualifiés, justifiant d'une expérience professionnelle minimale de deux ans sur un poste en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Chaque tuteur ne peut pas suivre plus de trois salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les personnes bénéficiaires de la pro-A ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des connaissances, compétences, aptitudes et savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Afin de permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, éventuellement en suivant une formation spécifique. Il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des employeurs sur le fait de désigner un tuteur dont la durée du contrat de travail, s'il n'est pas engagé en contrat à durée indéterminée, couvre au moins la durée de l'action de formation.

### 3.6. Financement

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section financière des actions de financement de l'alternance, conformément aux articles L. 6324-5 et L. 6332-14 du code du travail.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 6324-5 du code du travail, l'opérateur de compétences peut également prendre en charge tout ou partie de la rémunération versée par l'employeur au salarié en formation dans les conditions réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels dédiés au financement de la formation professionnelle pour les entreprises de moins de 300 salariés, ou avec le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, selon des modalités fixées par l'opérateur de compétences.

#### **Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

#### **Article 6 | Conditions de révision et de dénonciation**

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

#### **Article 7 | Commission de suivi**

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi. La commission est composée des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans au moins l'une des branches du champ d'application de l'accord, signataires ou non de celui-ci. Elle peut y inviter des personnalités qualifiées, notamment l'Afdas et la CPNEF de l'audiovisuel.

La commission de suivi est notamment chargée d'établir un bilan d'application annuel du présent accord à partir du bilan d'activité communiqué par l'Afdas, de faire évoluer la liste des certifications éligibles en fonction des besoins identifiés par les partenaires sociaux, d'interpréter ses dispositions et de se réunir en cas de difficultés d'application.

À cet effet, la commission de suivi se réunit autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an. Elle se réunit également en tant que de besoin à la demande de l'une des organisations composant la commission de suivi visée au deuxième alinéa du présent article.

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises à l'ensemble des signataires dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

## **Article 8 | Clause de revoyure**

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

## **Article 9 | Formalités et demande d'extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexes**

### **Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance**

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a modifié l'article L. 6324-3 du code du travail prévoit : « Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. »

## Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par l'alternance dans les branches de l'audiovisuel

### Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation

Nomenclature des niveaux de qualification	Type de diplôme	Ancienne nomenclature
Niveau 3	CAP, BEP	Niveau V
Niveau 4	Baccalauréat	Niveau IV
Niveau 5	Bac +2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)	Niveau III
Niveau 6	Bac + 3 (Licence) Bac +4 (Maitrise)	Niveau II
Niveau 7	Master , DEA, DESS	Niveau I
Niveau 8	Doctorat	Niveau I

#### ■ Objet :

Dans le cadre du projet Pro-A de la branche de l'audiovisuel et télédiffusion, il s'agissait de fournir une liste de certifications basée sur les actions de formations les plus financées par l'AFDAS pour les salariés de la branche , complétée par des thématiques complémentaires identifiées par la branche.

#### ■ Méthodologie :

Afin de mener à bien ce projet, nous avons utilisé différentes sources:

- le site de France compétences à l'aide de mots clés pour faire remonter les certifications pertinentes ;
- le moteur de recherche de la CPNEFAV ;
- tableaux Pro-A des autres branches.

Nous nous sommes basées sur les tableaux Pro-A des autres branches pour compléter les thématiques généralistes (RH, finance/compta, informatique) , nous avons utilisé le site de France compétences et le moteur de recherche de la CPNEFSV pour identifier les certifications plus spécifiques. Nous avons écarté les certifications qui n'étaient pas éligibles à l'alternance. Le livrable est un fichier Excel classé par thématiques métiers et transversales.

#### ■ Remarques :

- la thématique « Pilote de drone » => la seule certification identifiée et inscrite au RNCP est « Télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance » dont le certificateur est le ministère des armées . Les certifications sur cette thématique sont inscrites au répertoire spécifique (RS), pour information elles sont au nombre de 12 ;
- la notion de coût n'a pas pu être intégrée dans les paramètres de recherche car une certification peut être préparée par plusieurs types d'OF différents (public/privé) et donc le coût varie forcément. Pour la notion de territorialité, l'information concernant la région des OF ne figure pas sur le site de France compétences ; ainsi il est difficile d'aller vérifier pour chaque organisme partenaire leur région d'intervention.

## Thématiques métiers

Journalisme						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
DUT – Information-communication option journalisme	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP2687	01/01/2024	INACTIVE	
BUT – Information-communication : Journalisme	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 3 universités	Niveau 6	RNCP35363	31/08/2026	ACTIVE	
JRI journaliste reporter d'images média global	Institut national de l'audiovisuel (INA)	Niveau 6	RNCP35769	08/07/2023	INACTIVE	
Journaliste (certification ESJ pro)	ESJ PRO	Niveau 6	RNCP34594	24/04/2025	ACTIVE	
Journaliste (certification CFPJ)	CFPJ	Niveau 6	RNCP34463	02/03/2025	ACTIVE	
Journaliste (certification IEJ)	IEJ Paris (Institut européen de journalisme) Learning Management Development	Niveau 6	RNCP34537	30/03/2025	ACTIVE	
Journaliste	Institut international du commerce et du développement	Niveau 6	RNCP35743	08/07/2024	ACTIVE	
Journaliste (certification IICP/ESGCV)	ESGCV (nom commercial IICP)	Niveau 6	RNCP36624	01/07/2024	ACTIVE	
Licence professionnelle – Métiers de l'information : métiers du journalisme et de la presse (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30134	01/01/2024	ACTIVE	
Journaliste plurimédia	EFAP-ICART Aquitaine SAS École française de journalisme	Niveau 6	RNCP36927	29/09/2024	ACTIVE	
Journaliste plurimédia (certification EJT)	École de journalisme de Toulouse (EJT)	Niveau 6	RNCP36928	29/09/2023	INACTIVE	
DipViGrM – Diplôme de journalisme (ESJ Lille)	École supérieure de journalisme de Lille	Niveau 7	RNCP37034	31/08/2027	ACTIVE	

Journalisme					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
DGE_GM – Journalisme	Université Paris Dauphine Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 7	RNCP34552	31/08/2024	ACTIVE
Master – Journalisme (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et 11 universités	Niveau 7	RNCP34036	31/08/2024	ACTIVE
Grade_Master – Diplôme d'institut d'études des politiques	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et 9 IEP	Niveau 7	RNCP34024	01/09/2024	ACTIVE

Techniques de l'image et du son					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS – Métiers de l'audiovisuel - option : métiers du son	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37196	31/08/2027	ACTIVE
BTS – Métiers de l'audiovisuel, option : métiers de l'image	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37021	31/08/2027	ACTIVE
BTS – Métiers de l'audiovisuel, option : technique d'ingénierie et exploitation des équipements	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37022	31/08/2027	ACTIVE
Licence professionnelle – Techniques du son et de l'image (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30164	01/01/2024	INACTIVE
DIPLOVIS 2 Diplôme d'études supérieurs en techniques de l'image et du son (DESTIS)	Institut international image son (3is SUP) Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'Innovation	Niveau 6	RNCP35042	31/08/2025	ACTIVE
Technicien audiovisuel multitechnique	EICAR	Niveau 6	RNCP36616	01/07/2025	ACTIVE

Techniques de l'image et du son					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Monteur cinéma et audiovisuel	Leader films conservatoire libre du cinéma français	Niveau 6	RNCP37261	25/01/2025	ACTIVE
DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en techniques de l'image et du son (DESTIS)	Institut international image son Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	Niveau 6	RNCP35042	31/08/2025	ACTIVE

Transport de son et de vidéo, l'administration réseaux					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS – Métiers de l'audiovisuel option techniques d'ingénierie et exploitation des équipements	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	RNCP37022	31/08/2027	ACTIVE
Licence professionnelle – Techniques du son et de l'image (fiche nationale) => parcours « Systèmes et technologies audiovisuels et de radiodiffusion » (STAR) proposé par l'université de Saclay	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30164	01/01/2024	INACTIVE
Licence professionnelle – Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale) => parcours « Systèmes audiovisuels numériques » de l'université Gustave Eiffel en partenariat avec l'INA	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29964	01/01/2024	INACTIVE

Lumière spectacle					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Technicien du spectacle vivant et de l'événementiel son lumière plateau vidéo	GRIM-EDIF	Niveau 4	RNCP34369	16/12/2024	ACTIVE
Technicien lumière	Spectacles et techni. ass. franc. formation (STAFF)	Niveau 4	RNCP36601	01/07/2024	ACTIVE
Régisseur de spectacle et d'événement, spécialisation lumière, plateau/scène, son ou vidéo	CTRE formation prof. techniciens spectacle (CFPTS)	Niveau 5	RNCP36531	01/06/2024	ACTIVE
DMA – Régie de spectacle, option lumière	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP912	01/01/2024	INACTIVE
DNMADE – Spectacle	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP36953	31/08/2027	ACTIVE

Montage audiovisuel – Postproduction					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS – Métiers de l'audiovisuel, option : métiers du montage et de la postproduction	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37020	31/08/2027	ACTIVE
TP – Monteur audiovisuel	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP37597	12/05/2024	ACTIVE
Monteur cinéma et audiovisuel	Leader films conservatoire libre du cinéma français	Niveau 6	RNCP37261	25/01/2025	ACTIVE
Monteur	EICAR	Niveau 6	RNCP36882	29/09/2024	ACTIVE
Monteur truquiste	Institut technologies et communication (ITECOM)	Niveau 6	RNCP36604	01/07/2025	ACTIVE

Montage audiovisuel – Postproduction					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Licence professionnelle – Techniques du son et de l'image (fiche nationale) NB : l'option : métiers de la post production image et son est proposée dans certains établissements	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30164	01/01/2024	INACTIVE
DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en techniques de l'image et du son (DESTIS)	3is SUP	Niveau 6	RNCP35042	31/08/2025	ACTIVE

Gestion de production audiovisuelle et transmedia					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS – Métiers de l'audiovisuel, option : gestion de la production	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP37019	31/08/2027	ACTIVE
Assistant de production audiovisuelle	EICAR	Niveau 6	RNCP34644	29/05/2025	ACTIVE
Chargé de productions audiovisuelles, cinéma et plurimédia	SUPDEPROD Paris Learning Management Development	Niveau 6	RNCP35860	15/09/2024	ACTIVE
Chargé de production dans les ICC	ISCPA institut supérieur des medias	Niveau 6	RNCP35536	19/04/2024	ACTIVE
Responsable de productions audiovisuelles	BDE MBA ESG	Niveau 6	RNCP31173	07/08/2023	INACTIVE
DIPLOVIS – DESRA – Diplôme d'études supérieures de réalisation audiovisuelle (ESRA Paris) => option production	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ESRA	Niveau 6	RNCP35174	31/08/2025	ACTIVE
Technicien audiovisuel multitechnique	EICAR	Niveau 6	RNCP36616	01/07/2025	ACTIVE

Gestion de production audiovisuelle et transmedia						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Chargé de production audiovisuelle	INA	Niveau 7	RNCP34702	29/06/2025	ACTIVE	
Master cinéma et audiovisuel	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34432	31/08/2024	ACTIVE	
Réalisation						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Auteur réalisateur	EICAR	Niveau 6	RNCP36615	01/07/2024	ACTIVE	
Réalisateur animation 3D	Institut Léonard de Vinci	Niveau 7	RNCP34349	16/12/2024	ACTIVE	
Documentation audiovisuelle						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Documentaliste multimédia (gestionnaire de médias et de données)	Institut national de l'audiovisuel (INA)	Niveau 6	RNCP34706	29/06/2023	INACTIVE	
Licence professionnelle – Métiers de l'information : archives, médiation et patrimoine (fiche nationale) => parcours « Documentation audiovisuelle », « Archives orales et audiovisuelles », « Gestion et édition de fonds photographiques et audiovisuels »	CNAM + 4 universités	Niveau 6	RNCP30133	01/01/2024	INACTIVE	
DipViGrM – Gestion de patrimoines audiovisuels	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Institut national de l'audiovisuel (INA)	Niveau 7	RNCP17842	01/01/2024	INACTIVE	

## Thématiques transversales

Juridique : droit du numérique, RGPD ; droit de l'audiovisuel, social, propriété intellectuelle					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Responsable de la protection des données des organisations	ASCENCIA Paris La Défense IMPACT RGPD	Niveau 6	RNCP35680	17/06/2024	ACTIVE
Licence professionnelle 2 Activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche Université de Lille	Niveau 6	RNCP35382	31/08/2025	ACTIVE
Délégué à la protection des données (DPO)	Doranco Espace Multimédia	Niveau 7	RNCP35086	18/11/2023	INACTIVE
Délégué(e) à la protection des données (Data Protection Officer)	Association ISEP-Édouard Branly	Niveau 7	RNCP32106	04/01/2024	INACTIVE
Master – Droit de la propriété intellectuelle (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34435	31/08/2024	ACTIVE
Master – Droit du numérique (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34089	31/08/2024	ACTIVE
Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30040	01/01/2024	INACTIVE
Master – Droit social (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 7	RNCP31493	01/01/2024	INACTIVE
Master – Droit des affaires (fiche nationale) => parcours « Propriété intellectuelle, numérique et technologies avancées » proposé par l'université Aix Marseille	Plusieurs universités	Niveau 7	RNCP34127	31/08/2024	ACTIVE

Exploitation et gestion de la Data						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Documentaliste multimédia (gestionnaire de médias et de données)	Institut national de l'audiovisuel (INA)	Niveau 6	RNCP34706	29/06/2023	INACTIVE	
Manager marketing data et commerce électronique (MS)	SKEMA Business School	Niveau 7	RNCP37332	17/02/2028	ACTIVE	
Manager de la communication digitale et data science	École supérieure de communication publicité et marketing de Lille	Niveau 7	RNCP31914	18/12/2023	INACTIVE	
Manager relation client (MS) NB : nom commercial de la formation : MS Marketing et Data Analytics	NEOMA Business School	Niveau 7	RNCP36530	01/06/2027	ACTIVE	

Data (pour public informaticien/expert)						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	Ass. pour développement insertion profes.	Niveau 6	RNCP35594	19/05/2026	ACTIVE	
BUT – Informatique : administration, gestion et exploitation des données	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 21 universités	Niveau 6	RNCP35477	31/08/2026	ACTIVE	
BUT – Statistique et informatique décisionnelle : Science des données : visualisation, conception d'outils décisionnels	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 12 universités	Niveau 6	RNCP35402	31/08/2026	ACTIVE	
Concepteur développeur en science des données	Jedha	Niveau 6	RNCP35288	10/02/2026	ACTIVE	
Data Analyst	OpenClassrooms	Niveau 6	RNCP34964	14/10/2023	INACTIVE	
Expert en sciences des données	Data Sciencetech Institute	Niveau 7	RNCP34262	10/10/2024	ACTIVE	
Expert en sciences des données (MS)	Inst. nat. sciences appliquées Rouen	Niveau 7	RNCP35197	20/01/2026	ACTIVE	

Data (pour public informaticien/expert)					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Manager de projets en stratégies digitales et data marketing (MS)	Audencia	Niveau 7	RNCP36158	26/01/2025	ACTIVE
Directeur de la donnée (Chief Data Officer)	Sciences-U Lyon	Niveau 7	RNCP35771	08/07/2023	INACTIVE
Manager de solutions digitales et data	Groupe 3iL	Niveau 7	RNCP34408	27/01/2025	ACTIVE
Développeur Full Stack Big Data	CEGEFOS	Niveau 7	RNCP32123	04/01/2024	INACTIVE
Chef de projets en intelligence artificielle et science des données (MS)	Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace	Niveau 7	RNCP35609	19/05/2024	ACTIVE
Expert de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	École 2600	Niveau 7	RNCP35612	19/05/2024	ACTIVE
Master – Sciences des données	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche + 4 organismes	Niveau 7	RNCP35392	31/08/2025	ACTIVE
Marketing – Stratégie commerciale					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Chef de projet marketing digital et communication	MediaSchool Paris	Niveau 6	RNCP36877	29/09/2024	ACTIVE
Responsable marketing et commercial	ESGCV	Niveau 6	RNCP36530	01/06/2027	ACTIVE
Chargé de développement marketing et commercial	CDE FEDE France	Niveau 6	RNCP36374	25/04/2024	ACTIVE
Manager des stratégies communication marketing	Sciences-U Lille	Niveau 7	RNCP36982	24/10/2025	ACTIVE
Manager des stratégies marketing et communication	MediaSchool Group	Niveau 7	RNCP31916	18/12/2023	INACTIVE

Marketing – Stratégie commerciale					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Manager du développement commercial	Plusieurs certificateurs	Niveau 7	RNCP34994	14/10/2025	ACTIVE
DipViGrM – Programme grande école de NEOMA Business School, visé par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et conférant le grade master	NEOMA Business School	Niveau 7	RNCP22162	31/08/2023	INACTIVE

Stratégie de communication/Communication d'entreprise					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS – Communication	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP7481	31/08/2023	INACTIVE
Chargé de communication cross-media	Institut promotion formation (Paris School of Tourism and Communication) Learning Management Development	Niveau 6	RNCP35746	08/07/2023	INACTIVE
Responsable de communication	SUP'DE COM	Niveau 6	RNCP34919	14/09/2025	ACTIVE
Chargé de communication cross-media	Institut promotion formation (Paris School of Tourism and Communication) Learning Management Development	Niveau 6	RNCP35746	08/07/2023	INACTIVE
Manager de la communication	ISCOM Eduservices	Niveau 7	RNCP 36991	24/10/2027	ACTIVE
Manager de la création et du design de marque	ISCOM Eduservices		RNCP36992	24/10/2024	ACTIVE
Manager des entreprises de la communication	Groupe ESP-ESD	Niveau 7	RNCP27509	21/07/2023	INACTIVE

Stratégie de communication/Communication d'entreprise					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Manager de la communication	ISCOM	Niveau 7	RNCP36991	24/10/2027	ACTIVE
Master – Information, communication (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 7	RNCP31496	01/01/2024	INACTIVE

Digital					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Chef de projet digital (certification F2i)	Institut Européen F2i	Niveau 6	RNCP36011	10/11/2023	ACTIVE
Chef de projet digital	ECAD Consultants	Niveau 6	RNCP34167	10/09/2024	ACTIVE
Expert en stratégie digitale	Digital Campus	Niveau 7	RNCP36287	25/03/2027	ACTIVE
Manager de projet web digital	EFFICOM Lille	Niveau 7	RNCP34394	27/01/2025	ACTIVE

Infographisme - Création et direction artistique					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Infographe en image de synthèse 3D	AEH Studio Mercier	Niveau 5	RNCP37086	23/11/2024	ACTIVE
Infographiste 3D	Société de réalisation image et son – Realis audiovisuel	Niveau 5	RNCP34929	14/09/2025	ACTIVE
DUT – Métiers du multimédia et de l'internet (MMI)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	RNCP20646	01/01/2024	INACTIVE
Infographiste-designer web	AP Formation	Niveau 5	RNCP34302	18/11/2024	ACTIVE
Infographiste	ACFA Multimédia/Supcréa	Niveau 5	RNCP34241	10/10/2024	ACTIVE
Concepteur en création visuelle	Sup de Pub	Niveau 6	RNCP34592	24/04/2025	ACTIVE

Infographisme - Création et direction artistique						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
CQP expert technique en création numérique	Association CPNEF AV CPNEF de l'audiovisuel	Niveau 6	RNCP35677	17/06/2024	ACTIVE	
Graphiste motion designer	ECAD Consultants	Niveau 6	RNCP37066	23/11/2024	ACTIVE	
Graphiste motion designer (certification Les Gobelins)	Gobelins-CCI Paris Île-de-France	Niveau 6	RNCP35874	15/09/2026	ACTIVE	
Animateur 3D	Gobelins l'école de l'image	Niveau 6	RNCP36866	29/09/2025	ACTIVE	
DNMADE – Animation	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 6	RNCP34349	31/08/2027	ACTIVE	
Concepteur technique de l'image animée et des effets spéciaux	Ateliers de Sèvres	Niveau 6	RNCP36578	01/07/2027	ACTIVE	
Concepteur webdesigner	Institut technologies et communication	Niveau 6	RNCP36574	01/07/2024	ACTIVE	
Designer numérique	VIDENUM	Niveau 6	RNCP36443	01/06/2024	ACTIVE	
DIPLOVIS – DESFA – Diplôme d'études supérieures du film d'animation (ESRA Paris)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + Groupe ESRA	Niveau 6	RNCP35054	31/08/2025	ACTIVE	
DIPLOVIS – DESFA – Diplôme d'études supérieures en film d'animation (ESRA Côte d'Azur)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + Groupe ESRA	Niveau 6	RNCP36319	31/08/2025	ACTIVE	
DNMADE – Animation	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 6	RNCP36940	31/08/2027	ACTIVE	
Dessinateur illustrateur	École Pub Arts Gérard Pivaut ESMA	Niveau 6	RNCP36641	01/07/2024	ACTIVE	
Réalisateur 3D	MJM Graphic Design Paris	Niveau 6	RNCP35775	08/07/2024	ACTIVE	
Directeur artistique	IDAA	Niveau 7	RNCP36590	01/07/2024	ACTIVE	
Directeur artistique et de la création	Sup de Pub	Niveau 7	RNCP31993	21/12/2023	INACTIVE	

Infographisme - Création et direction artistique					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Master – Création numérique (fiche nationale)	Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche + 8 universités	Niveau 7	RNCP34837	30/06/2025	ACTIVE
Expert en conception, réalisation et animation 3D	École Brassart École supérieure des métiers de l'image	Niveau 7	RNCP35879	15/09/2024	ACTIVE
Chef de projet multimédia	YNOV	Niveau 7	RNCP35582	19/05/2024	ACTIVE
DIPLOVIS – Concepteur réalisateur de films d'animation	Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche Gobelins-CCI Paris Île-de-France	Niveau 7	RNCP36842	31/08/2026	ACTIVE
Directeur artistique en communication visuelle et multimédia	Commune de Paris (EPSAA)	Niveau 7	RNCP36386	25/04/2025	ACTIVE
Réalisateur animation 3D (certification Léonard de Vinci)	Institut Léonard de Vinci	Niveau 7	RNCP34349	16/12/2024	ACTIVE
Réalisateur de film d'animation	Institut de communication appliquée	Niveau 7	RNCP36577	01/07/2023	INACTIVE
Réalisateur numérique	Fédérat. univ. pluridiscip. Lille	Niveau 7	RNCP32017	18/12/2023	INACTIVE
Réalisateur numérique (certification ARTFX)	ARTFX	Niveau 7	RNCP34932	14/09/2025	ACTIVE
Réalisateur vidéoludique	RUBIKA	Niveau 7	RNCP34582	24/04/2025	ACTIVE
Master cinéma et audiovisuel	Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche + 17 universités	Niveau 7	RNCP34432	31/08/2024	ACTIVE

Graphisme et effets visuels (effets visuels numériques, réalité virtuelle, VFX, 3D temps réel)						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Concepteur technique de l'image animée et des effets spéciaux	Bellecour École Atelier de Sèvres	Niveau 6	RNCP36578	01/07/2027	ACTIVE	
Concepteur 3D animation VFX jeux vidéo	École Brassart École supérieure des métiers de l'image	Niveau 6	RNCP36533	01/06/2027	ACTIVE	
Responsable de la création et de la production graphique et visuelle	E-Art Sup Institut	Niveau 6	RNCP 37139	14/12/2024	ACTIVE	
Monteur-effets spéciaux d'œuvres cinématographiques ou audiovisuelles	ESEC (École supérieure libre d'études cinématographiques)	Niveau 6	RNCP34212	10/09/2024	ACTIVE	
Expert en conception numérique, animation 3D et effets spéciaux	ISART Digital	Niveau 7	RNCP36132	26/01/2025	ACTIVE	

Conduite de projet – Gestion de projets culturels						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Chargé de projets événementiels	Paris School of Tourism & Communication Learning Management Developpement	Niveau 6	RNCP34062	05/07/2024	ACTIVE	
Chef de projets culturels et événementiels	ARTES	Niveau 6	RNCP36639	01/07/2025	ACTIVE	
Chargé de production et de diffusion de projets artistiques et culturels	ICART - EFAP	Niveau 6	RNCP37167	14/12/2024	ACTIVE	
Chargé de production en audiovisuel, cinéma et événement culturel	3IS SUP	Niveau 6	RNCP34708	29/06/2025	ACTIVE	
Licence professionnelle – Gestion de projets et structures artistiques et culturels (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP30064	01/01/2024	INACTIVE	

Conduite de projet – Gestion de projets culturels					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Responsable de production de projets culturels	IESA Arts & Culture	Niveau 6	RNCP37040	23/11/2024	ACTIVE
Master – Direction de projets ou établissements culturels (fiche nationale)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 12 universités	Niveau 7	RNCP34104	31/08/2024	ACTIVE
Manager de projet	Association ECEMA – École européenne de management en alternance	Niveau 7	RNCP34730	30/06/2023	INACTIVE
Manager de l'ingénierie culturelle	ICART - EFAP	Niveau 7	RNCP36292	25/03/2025	ACTIVE

Ressources humaines					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Assistant ressources humaines	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP35030	05/11/2025	ACTIVE
Assistant en ressources humaines	Inst. de formation commerciale permanente	Niveau 5	RNCP35165	16/12/2023	INACTIVE
Assistant ressources humaines	CESI	Niveau 5	RNCP35103	18/11/2025	ACTIVE
Assistant(e) ressources humaines	CCI France	Niveau 5	RNCP36612	01/07/2027	ACTIVE
Collaborateur paie	SA SOFTEC Avenir Formation	Niveau 5	RNCP36496	01/06/2025	ACTIVE
DUT – Gestion des entreprises et des administrations (GEA), option : gestion des ressources humaines (GRH)	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP20652	01/01/2024	INACTIVE
Gestionnaire des ressources humaines	Association pour la gestion de 3IL	Niveau 5	RNCP36066	15/12/2024	ACTIVE
Gestionnaire ressources humaines	Campus RH	Niveau 5	RNCP34363	16/12/2024	ACTIVE
Gestionnaire de paie (certification Studi)	Studi	Niveau 5	RNCP35061	18/11/2023	INACTIVE

Ressources humaines					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Gestionnaire de paie (certification Ifocop)	Ifocop	Niveau 5	RNCP6561	21/12/2023	INACTIVE
Gestionnaire de paie (certification MP Formation)	MP Formation	Niveau 5	RNCP35003	14/10/2023	INACTIVE
Gestionnaire de paie (certification IGS)	Groupe IGS-CIEFA Institut de gestion sociale	Niveau 5	RNCP35750	08/07/2026	ACTIVE
Gestionnaire paie et administration sociale	Sciences-U Lyon	Niveau 5	RNCP36628	01/07/2027	ACTIVE
TP – Gestionnaire de paie	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP35633	29/12/2023	INACTIVE
Responsable de la gestion des ressources humaines	IGS-RH	Niveau 6	RNCP36388	25/04/2024	ACTIVE
Gestionnaire des ressources humaines	La Compagnie De Formation	Niveau 6	RNCP34710	29/06/2025	ACTIVE
Chargé(e) des ressources humaines	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information	Niveau 6	RNCP34798	23/07/2025	ACTIVE
Chargé(e) de gestion des ressources humaines	Sciences-U Lyon	Niveau 6	RNCP36668	01/07/2024	ACTIVE
Chargé(e) des ressources humaines	SUP des RH	Niveau 6	RNCP35878	15/09/2026	ACTIVE
Chargé(e) de développement des ressources humaines	Institut supérieur commerce gestion	Niveau 6	RNCP34729	29/06/2025	ACTIVE
Chargé(e) de développement des ressources humaines	SA SOFTEC Avenir Formation	Niveau 6	RNCP36505	01/06/2025	ACTIVE
Chargé(e) d'administration des ressources humaines	Groupe IGS-CIEFA	Niveau 6	RNCP36995	24/10/2025	ACTIVE
Chargé des ressources humaines	Talis Business School	Niveau 6	RNCP36876	29/09/2025	ACTIVE

Ressources humaines					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Directeur des ressources humaines	DRH 7 La Compagnie De Formation-Pigier	Niveau 7	RNCP34000	24/05/2024	ACTIVE
Manager en ressources humaines	ESGCV	Niveau 7	RNCP37155	14/12/2024	ACTIVE
Manager en ressources humaines (IGS)	École IGS-RH	Niveau 7	RNCP36387	25/04/2024	ACTIVE
Manager des ressources humaines	INSEEC MSc & MBA	Niveau 7	RNCP36666	01/07/2023	INACTIVE
Manager des ressources humaines	IPAC Sciences-U Lyon	Niveau 7	RNCP36123	26/01/2024	ACTIVE
Manager ressources humaines	IPL (ISEFAC Paris Lille)	Niveau 7	RNCP37053	23/11/2024	ACTIVE
Management – Direction d'entreprise					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
BTS – Gestion de la PME	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP32360	01/01/2024	INACTIVE
Dirigeant entrepreneur	ESAM – Groupe IGS (Institut de gestion sociale)	Niveau 7	RNCP35173	16/12/2023	INACTIVE

Finances – Comptabilité						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
TP – Comptable assistant	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 4	RNCP37121	03/01/2028	ACTIVE	
Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE	CNED	Niveau 4	RNCP35980	15/10/2023	INACTIVE	
	Union professionnelle cadre techniciens secrétariat					
BTS comptabilité gestion	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP35521	31/08/2024	ACTIVE	
DUT – Gestion des entreprises et des administrations, option : gestion comptable et financière	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Niveau 5	RNCP20702	01/01/2024	INACTIVE	
Assistant comptable	Ifocop	Niveau 5	RNCP35749	08/07/2026	ACTIVE	
Comptable	Ifocop	Niveau 5	RNCP36522	01/06/2027	ACTIVE	
Comptable d'entreprise	La Compagnie De Formation (Pigier)	Niveau 5	RNCP 34457	02/03/2025	ACTIVE	
Assistant de gestion	Ifocop	Niveau 5	RNCP36523	01/06/2027	ACTIVE	
Assistant de gestion des petites entreprises	Association du centre de promotion sociale	Niveau 5	RNCP34021	24/05/2024	ACTIVE	
Contrôleur de gestion	Ifocop	Niveau 6	RNCP35989	15/10/2026	ACTIVE	
Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29776	01/01/2024	INACTIVE	
Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité et paie	CNAM + 25 universités	Niveau 6	RNCP30106	01/01/2024	INACTIVE	

Finances – Comptabilité					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29764	01/01/2024	INACTIVE
Grade_Licence – Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 6	RNCP35526	31/08/2025	ACTIVE
Informatique					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Technicien d'assistance en informatique	Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion	Niveau 4	RNCP225	01/09/2023	INACTIVE
BTS – Services informatiques aux organisations : option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; Option B « Solutions logiciels et applications métiers »	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP35340	31/08/2025	ACTIVE
Gestionnaire en maintenance et support informatique	CESI	Niveau 5	RNCP34602	24/04/2025	ACTIVE
TP – Technicien supérieur systèmes et réseaux	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 5	RNCP31115	01/09/2023	INACTIVE
DUT – Informatique	Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche	Niveau 5	RNCP20654	01/01/2024	INACTIVE
TP – Concepteur développeur d'applications	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	Niveau 6	RNCP31678	18/12/2023	INACTIVE
Licence professionnelle – Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29971	01/01/2024	INACTIVE

Informatique					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Licence professionnelle – Métiers de l’informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale)	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29964	01/01/2024	INACTIVE
Concepteur développeur de solutions digitales	HETIC – Hautes études des technologies de l’information et de la communication	Niveau 6	RNCP36146	26/01/2027	ACTIVE
Développeur concepteur logiciel	OpenClassrooms	Niveau 6	RNCP35976	15/10/2023	INACTIVE
Administrateur(trice) système et réseau	ENI École	Niveau 6	RNCP35587	19/05/2026	ACTIVE
TP – Concepteur développeur d’applications	Ministère du travail de l’emploi et de l’in- sertion	Niveau 6	RNCP31678	18/12/2023	INACTIVE
Licence informatique	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP24514	01/01/2024	INACTIVE
Expert en ingénierie informatique	SCIENCES-U SCIENCES-U LILLE  LYON	Niveau 7	RNCP21947	07/08/2023	INACTIVE
Master – Droit du numérique (fiche nationale)	Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche + 12 universités	Niveau 7	RNCP34089	31/08/2024	ACTIVE
Titre ingénieur – Ingénieur diplômé de l’École nationale supérieure de l’électronique et de ses applications (ENSEA), spécialité électronique et informatique industrielle	École nationale supérieure de l’électro- nique et de ses applications	Niveau 7	RNCP31485	01/01/2024	INACTIVE
Expert informatique et systèmes d’infor- mation	YNOV	Niveau 7	RNCP35078	18/11/2025	ACTIVE
Expert en transformation digitale et tech- nologique	HETIC	Niveau 7	RNCP36209	24/02/2027	ACTIVE
Architecte logiciel développeur d’applica- tions	École des technologies numériques appli- quées (ETNA)	Niveau 7	RNCP35075	18/11/2023	INACTIVE
Expert en ingénierie du développement et en architecture logicielle	ANAPIJ	Niveau 7	RNCP36469	01/06/2027	ACTIVE

Informatique					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Expert en transformation des systèmes d'information et du numérique	ANAPIJ	Niveau 7	RNCP36297	25/03/2027	ACTIVE
Expert en architectures systèmes-réseaux et en sécurité informatique	ANAPIJ	Niveau 7	RNCP36296	25/03/2027	ACTIVE
Directeur des projets informatiques	IPI	Niveau 7	RNCP36009	10/11/2024	ACTIVE
Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	Institut Mines Télécom - Télécom Paris	Niveau 7	RNCP32121	04/01/2024	INACTIVE
Expert en stratégie et développement digital	ESGCV	Niveau 7	RNCP32047	04/01/2024	INACTIVE
Cybersécurité					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Sciences et ingénierie – Responsable en ingénierie informatique et cybersécurité	Association d'enseignement technique supérieur du Groupe ESAIP	Niveau 6	RNCP36972	31/08/2025	ACTIVE
Expert en cybersécurité	IKAI	Niveau 7	RNCP36122	26/01/2025	ACTIVE
Expert en cybersécurité et sécurité informatique	École privée des sciences informatiques	Niveau 7	RNCP36924	29/09/2025	ACTIVE
Expert en cybersécurité (MS)	Université de technologie de Troyes (UTT)	Niveau 7	RNCP36072	15/12/2024	ACTIVE

Écoproduction, transition écologique et énergétique					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Master - Innovation, entreprise et société	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 12 universités	Niveau 7	RNCP34847	30/06/2025	ACTIVE
Manager d'affaires dans l'énergie et la transition énergétique (MS)	Établissement d'enseignement supérieur consulaire Grenoble École de management institut polytechnique de Grenoble	Niveau 7	RNCP36229	25/02/2027	ACTIVE
Intelligence artificielle					
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification
Développeur en intelligence artificielle	Doranco Espace Multimédia	Niveau 5	RNCP35770	08/07/2024	ACTIVE
Développeur en intelligence artificielle	Simplon.co	Niveau 6	RNCP34757	23/07/2023	INACTIVE
Développeur en intelligence artificielle et data science	École privée des sciences informatiques	Niveau 6	RNCP36581	01/07/2025	ACTIVE
Grade_licence-sciences et ingénierie-in-telligence artificielle	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche CESI	Niveau 6	RNCP35691	31/08/2024	ACTIVE
Développeur intelligence artificielle	Aivancity	Niveau 6	RNCP35254	10/02/2024	ACTIVE
Développeur en intelligence artificielle	Le Wagon	Niveau 6	RNCP35141	16/12/2023	INACTIVE
Chef de projet data et intelligence arti-ficielle	Groupe GEMA – ESI Business School/IA School	Niveau 7	RNCP37137	14/12/2025	ACTIVE
Chef de projet intelligence artificielle	Institut MinesTélécom – IMT Nord Europe	Niveau 7	RNCP35253	10/02/2024	ACTIVE
Chef de projet expert en intelligence arti-ficielle	École privée des sciences informatiques	Niveau 7	RNCP36582	01/07/2025	ACTIVE
Chef de projet en intelligence artificielle	Ascencia Paris La Défense	Niveau 7	RNCP36129	26/01/2025	ACTIVE

Intelligence artificielle						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
Chef de projet en intelligence artificielle et science des données	Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace	Niveau 7	RNCP35609	19/05/2024	ACTIVE	
Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	Aivancity	Niveau 7	RNCP35255	10/02/2024	ACTIVE	
Expert en ingénierie de l'intelligence artificielle	ANAPIJ – 92100	Niveau 7	RNCP35450	17/03/2024	ACTIVE	
Gestion et analyse de données						
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de qualification	Code RNCP + Lien France compétences	Date fin d'enregistrement	État de la certification	
BUT – Informatique : administration, gestion et exploitation des données	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche + 21 universités	Niveau 6	RNCP35477	31/08/2026	ACTIVE	
Licence professionnelle – Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion des bases de données	Plusieurs universités	Niveau 6	RNCP29973	01/01/2024	INACTIVE	
Expert en sciences des données	Data ScienceTech Institute	Niveau 7	RNCP34262	10/10/2024	ACTIVE	

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230460-001123

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---